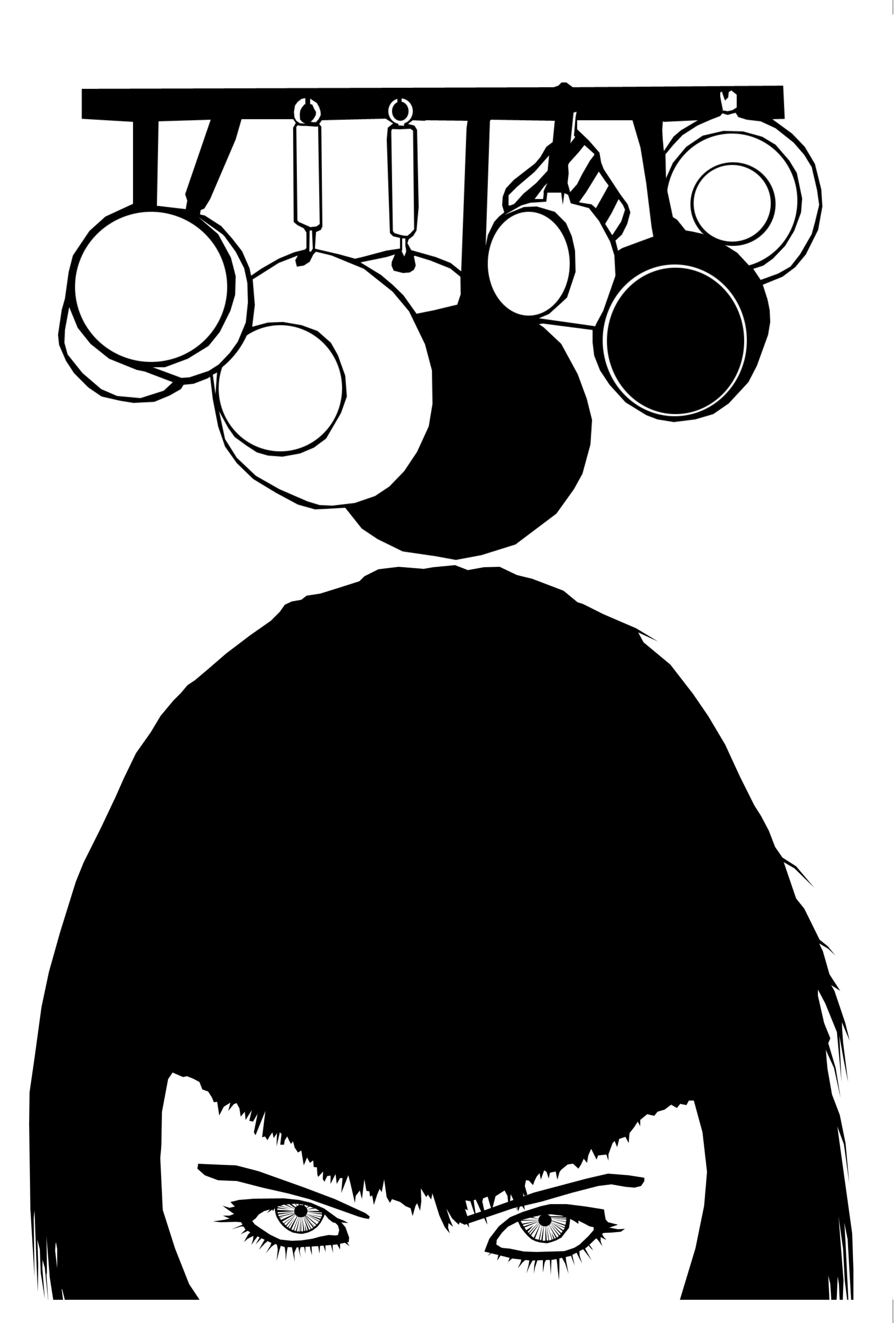
# ABAJO LOS RESTAURANTES





# ABAJO LOS RESTAURANTES

## Una crítica obrera del sector de la hostelería

OOOOO

*"Cuando se piensa en ello es extraño
que miles de personas en una gran ciudad
moderna pasen sus horas fregando platos en
madrigueras calientes y subterráneas.
La pregunta que planteo es por qué continúa
esta vida –cuál es su propósito,
y quién quiere que continúe..."*

GEORGE ORWELL




EDITORIAL KLINAMEN

Primera edición : Marzo de 2008
Segunda edición: Junio de 2013

Traducción original al castellano: Ricardo Fuego

Ilustración y composición gráfica: *prole.info*

Edición y adaptación: Editorial Klinamen
www.editorialklinamen.org
editorialklinamen@gmail.com

Coste de producción por ejemplar: 2,12 €

7 ..... PREFACIO

**¿CÓMO SE ESTABLECE UN RESTAURANTE?**

11 ..... ¿QUÉ ES UN RESTAURANTE?
15 ..... EL PROCESO DE PRODUCCIÓN
21 ... LA DIVISIÓN DEL TRABAJO Y EL USO DE MÁQUINAS
27 ... INTENSIDAD Y ESTRÉS
29 ... LAS PROPINAS
31 ... LOS CLIENTES
35 ... COERCIÓN Y COMPETENCIA

**¿CÓMO SE DESMONTA UN RESTAURANTE?**

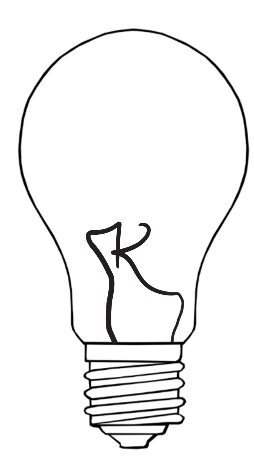
41 ... ¿QUÉ QUIEREN LOS OBREROS?
45 ... GRUPOS DE TRABAJO
49 ... LOS OBREROS, LA ADMINISTRACIÓN, Y LA GESTIÓN OBRERA
53 ... LOS SINDICATOS
57 ... UN MUNDO SIN RESTAURANTES



## EDITORIAL KLINAMEN

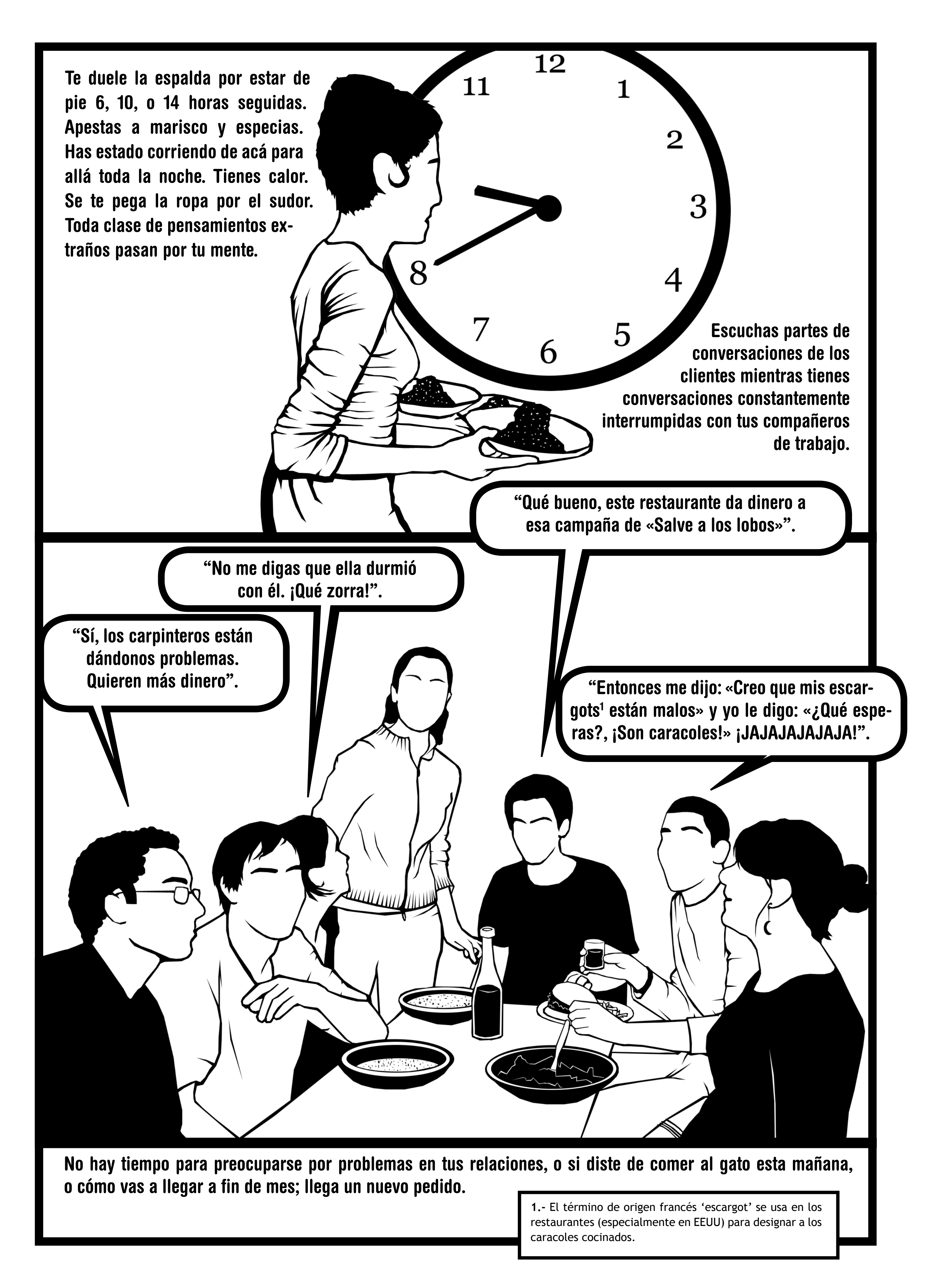
Nuestra forma de funcionamiento es horizontal, siendo la asamblea el camino que hemos elegido para sacar este proyecto adelante.

Experiencias ajenas nos han demostrado que no es posible conjugar el proyecto político y la remuneración económica: algo difícilmente puede ser negocio e instrumento de lucha a la vez. Por eso este no es un proyecto editorial comercial, sino autónomo y libertario. Cada euro conseguido es reinvertido en una nueva propuesta de edición o en apoyar otras luchas revolucionarias.



Entre nuestros objetivos están:

- Facilitar el acceso a nuestros libros con una política de precios que esté al alcance de cualquier persona que desee adquirir algunas de nuestras publicaciones. Salvo las excepciones indicadas, el precio de los libros siempre triplica el precio de producción.
- Recuperar la memoria histórica: rehacer los eslabones con nuestro pasado más cercano para aprender de los errores y aciertos de los procesos revolucionarios de los que nos sentimos herederos, y en los que muchos se han quedado en el camino.
- Intentar dar voz a mucha gente anónima que lucha a diario en diferentes lugares del mundo por la liquidación social y por lo que les pertenece: su vida en libertad.
- Dar a conocer diferentes análisis entre los movimientos revolucionarios: análisis que nos permitan golpear más fuerte y defendernos de quien desee quitarnos las fuerzas para seguir.
- Generar un pensamiento crítico abriendo la cota fuera de nuestras fronteras ideológicas, trataremos de lanzar un mensaje anticapitalista dentro y fuera del círculo de “l@s convencid@s”.



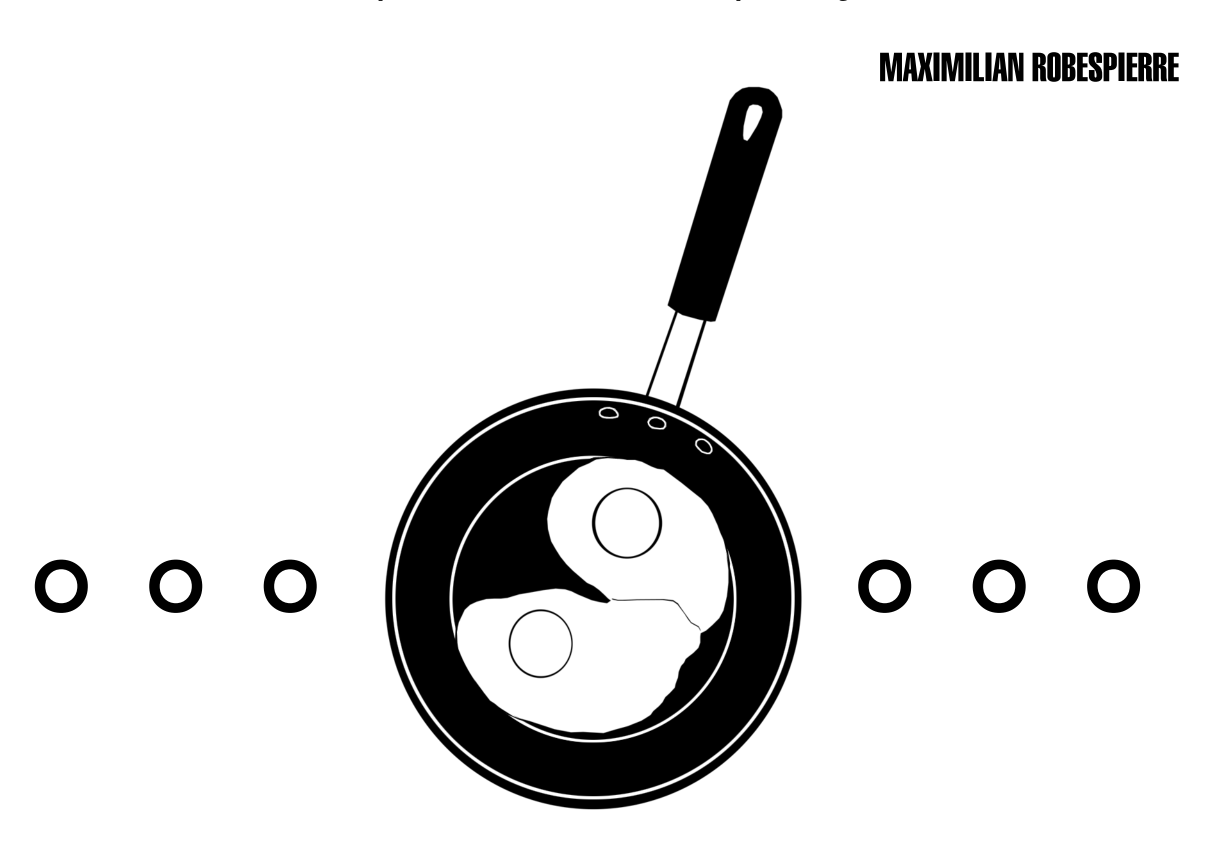

1.- El término de origen francés 'escargot' se usa en los restaurantes (especialmente en EEUU) para designar a los caracoles cocinados.


La misma canción se repite una y otra vez. Estás llenando la misma taza de café para la pareja de la ventana –la misma pareja en su segunda cita. Les pones la misma sonrisa servicial de siempre, vuelves por delante de los mismos adornos baratos y te paras en el mismo lugar mirando al comedor. Detrás de ti el ayudante de camarero saca de un plato la misma mantequilla reciclada y la pone en una bolsa de plástico para mantequilla. Eso es más que un *déja vu.*
Es tiempo de elecciones. Una camarera tiene tres mesas distintas a la vez. Los clientes de cada mesa llevan chapas de tres partidos políticos diferentes. Mientras pasa por cada mesa se dedica a alabar al candidato y al programa político de ese partido. A los clientes les cae bien y le dan buenas propinas. La camarera probablemente ni vaya a votar.
Una noche el friegaplatos no viene. Los platos empiezan a amontonarse. Uno de los cocineros intenta manejar la manguera para fregar platos y descubre que no funciona. Los cables están cortados. Nadie vuelve a oír de aquel friegaplatos.
¡Por fin! El último cliente exigente. El último encargado imbécil. La última pelea con un compañero. El último hediondo plato de mejillones. La última vez que te quemas o te cortas por tener prisa. La última vez que juras que vas mañana lo dejas y te encuentras haciendo lo mismo dos semanas después.
Un restaurante es un lugar miserable.
Todos los restaurantes que han recibido floridas reseñas en los periódicos, que sirven únicamente comida orgánica, libre de trigo y vegana, que cultivan un ambiente de última moda con dibujos sugerentes, tienen cocineros, camareros y friegaplatos que están estresados, deprimidos, aburridos, y buscando algo diferente.

# ¿CÓMO SE ESTABLECE UN RESTAURANTE?

*"No se puede hacer una tortilla sin partir algunos huevos".*

**MAXIMILIAN ROBESPIERRE**






¿QUÉ ES
UN RESTAURANTE?
"Nadie regala nada"
POPULARIZADO POR MILTON FRIEDMAN

Hoy es difícil imaginar un mundo sin restaurantes. Las condiciones que crean a los restaurantes existen por todo el mundo y parecen ser casi naturales. Nos resulta difícil pensar en otros métodos en que las personas puedan alimentarse (además de ir a la tienda de alimentación, claro). Pero los restaurantes, al igual que la democracia parlamentaria, el Estado, el nacionalismo, o la policía profesional, son una invención del mundo capitalista moderno.



Los primeros restaurantes empezaron a aparecer en París en la década de 1760, y todavía en la década de 1850 París albergaba a la mayoría de los restaurantes del mundo. Al principio, solo vendían pequeños guisos de carne llamados *restaurants*, cuyo propósito era restaurar la salud de las personas enfermas.

Antes de eso, nadie salía a comer como se hace hoy. Los aristócratas tenían sirvientes que cocinaban para ellos. Y el resto de la gente, que en su mayor parte eran campesinos, comía en su casa. Había posadas para los viajeros donde las comidas estaban incluidas en el precio del cuarto y el posadero y sus huéspedes se sentaban a comer en la misma mesa. Había proveedores que preparaban comidas para las bodas, los funerales y otras ocasiones especiales. Había tabernas, vinerías, cafés y panaderías en cuyos locales se podían consumir tipos específicos de comida y bebida. Pero no había restaurantes.

En parte, esto se debía a que los restaurantes habrían sido ilegales. La comida era elaborada por artesanos organizados en un número de gremios altamente especializados. Estaban los *charcutiers* (que hacían salchichas y productos derivados del cerdo), los *rôtisseurs* (que preparaban carne asada y aves de corral), los fabricantes de paté, los fabricantes de pan de jengibre, los fabricantes de vinagre, los pasteleros, etc. Según la ley, solo se le permitía hacer pan de jengibre a un maestro fabricante de pan de jengibre; a todos los demás les estaba prohibido. En el mejor caso, una familia o grupo de artesanos en particular podía obtener un permiso del rey para producir y vender unas pocas categorías diferentes de comida.


Pero esas leyes reflejaban un estilo de vida más antiguo. Las ciudades estaban creciendo. Los mercados y el comercio se expandían, y con ellos el poder y la influencia de los mercaderes y los hombres de negocios. Los primeros restaurantes apuntaban a esta clientela de clase media. Con la Revolución Francesa de 1789, la monarquía fue derrocada y el rey decapitado. Los gremios fueron destruidos y se le dio vía libre a la actividad empresarial. Los antiguos cocineros de la aristocracia se fueron a trabajar para los hombres de negocios o empezaron un negocio ellos mismos. La buena comida fue democratizada, y cualquier persona (con el dinero suficiente) puede comer como un rey. El número de restaurantes aumentó rápidamente.
En un restaurante podía conseguirse una comida a cualquier hora en que estuviera abierto el comercio, y cualquiera que tuviera dinero podía comprar una comida. Los clientes se sentaban en mesas individuales, y comían platos o tazones individuales de comida preparada, escogida de un número de opciones. Los restaurantes crecieron rápidamente en tamaño y complejidad, añadiendo un menú fijo con muchas clases de comidas y bebidas. Mientras el número de restaurantes crecía, las tabernas, las vinerías, los cafés y las posadas fueron adoptando una forma más similar a la de los restaurantes.

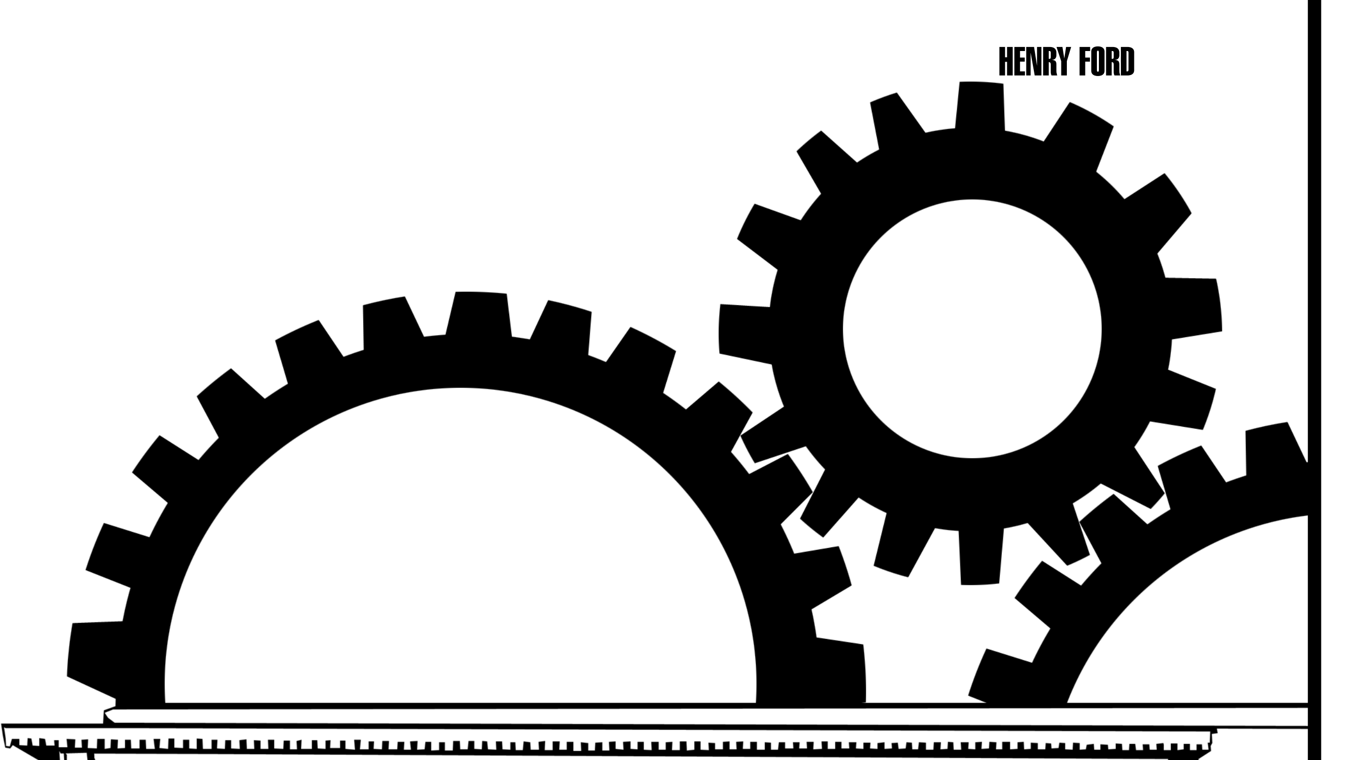


El crecimiento del restaurante fue el crecimiento del mercado. Las necesidades que antes eran satisfechas por una relación directa de dominación (entre un señor y sus sirvientes) o una relación privada (dentro de la familia), ahora se satisfacían en el mercado. Lo que antes era una relación opresiva directa se transformó en una relación entre vendedor y comprador. Una expansión similar del mercado tuvo lugar un siglo más tarde con el origen de la comida rápida. Mientras el papel del ama de casa de los años 50 se debilitaba y las mujeres entraban al mercado de trabajo, muchas de las actividades que habían sido llevadas a cabo por las mujeres se transfirieron al mercado. Los restaurantes de comida rápida crecieron rápidamente, y pagaron salarios por lo que antes había sido una tarea doméstica.
El siglo XIX trajo la Revolución Industrial. La maquinaria estaba revolucionando la manera en que se fabricaban todas las cosas. Mientras los métodos de producción agrícola se volvían más eficientes, los campesinos fueron expulsados de la tierra y junto a los antiguos artesanos de las ciudades conformaron la clase obrera moderna. No tenían ninguna manera de ganar dinero salvo trabajar para otro.
En algún punto del siglo XIX, el restaurante moderno cristalizó en la forma en que hoy lo conocemos y se propagó por todas partes. Esto requirió de varias cosas: hombres de negocios con capital para invertir en restaurantes, clientes que esperaban satisfacer su necesidad de comida comprándola en el mercado, y obreros sin otra manera de vivir que no fuese trabajar para otro. A medida que se desarrollaban esas condiciones, también lo hacían los restaurantes.

# EL PROCESO DE PRODUCCIÓN

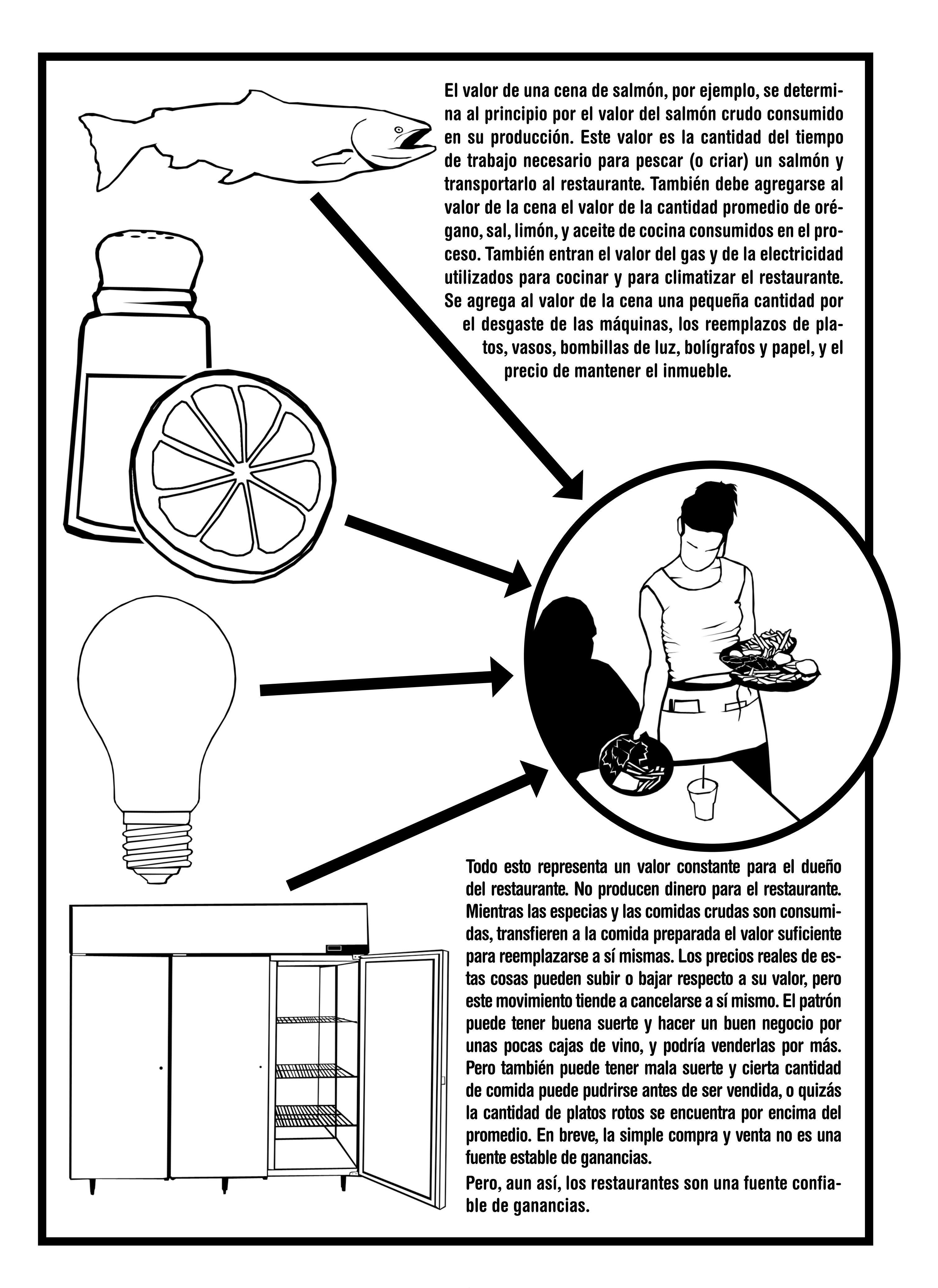
*"El dinero es como un brazo o una pierna -úsalo o piérdelo".*

**HENRY FORD**





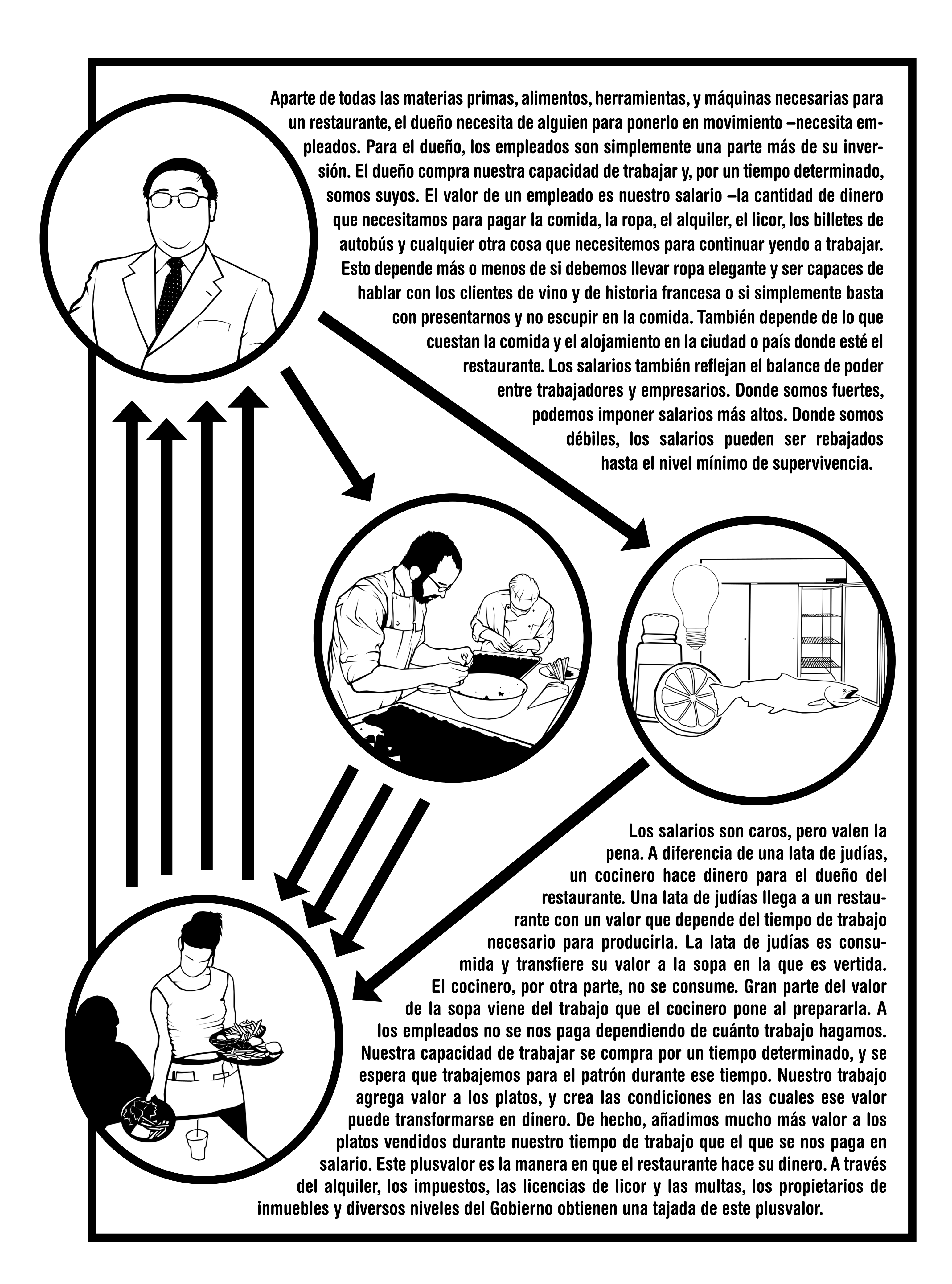

Los clientes en un restaurante ven una comida –un plato preparado para ser consumido en el local. También ven un lugar para salir y socializar –un lugar semipúblico, un lugar para hacer negocios, para celebrar cumpleaños, para ir a una cita. Los clientes compran comida, pero también compran el ambiente, la cultura, la experiencia de comer en un restaurante. A los clientes les gustan los restaurantes. Ellos son los consumidores.
El dueño del restaurante es el vendedor. Él es quien realmente está a cargo del proceso de producción, y lo que ofrece para la venta tiende a dar forma a las demandas de los clientes. El dueño del restaurante no lleva adelante su negocio porque le guste dar de comer a la gente. Lo hace para ganar dinero. Quizás el dueño era un cocinero o un camarero que ascendió de puesto en puesto. Quizás nació con dinero y nunca tuvo experiencia laboral en restaurantes. En cualquier caso, cuando empiezan su propio negocio, los dueños de restaurantes solo quieren una cosa: ganar dinero.
Compran hornos, refrigeradores, cacerolas, ollas, vasos, servilletas, cuchillos, tablas de cortar, vajillas, mesas, sillas, vino, licor, equipo de limpieza, comidas crudas y envasadas, aceites, especias, y todo lo necesario para que funcione un restaurante moderno. El valor de esas cosas está determinado por la cantidad de tiempo de trabajo necesario para producirlas. Mientras son consumidas, este valor se incorpora al valor de la comida de restaurante.



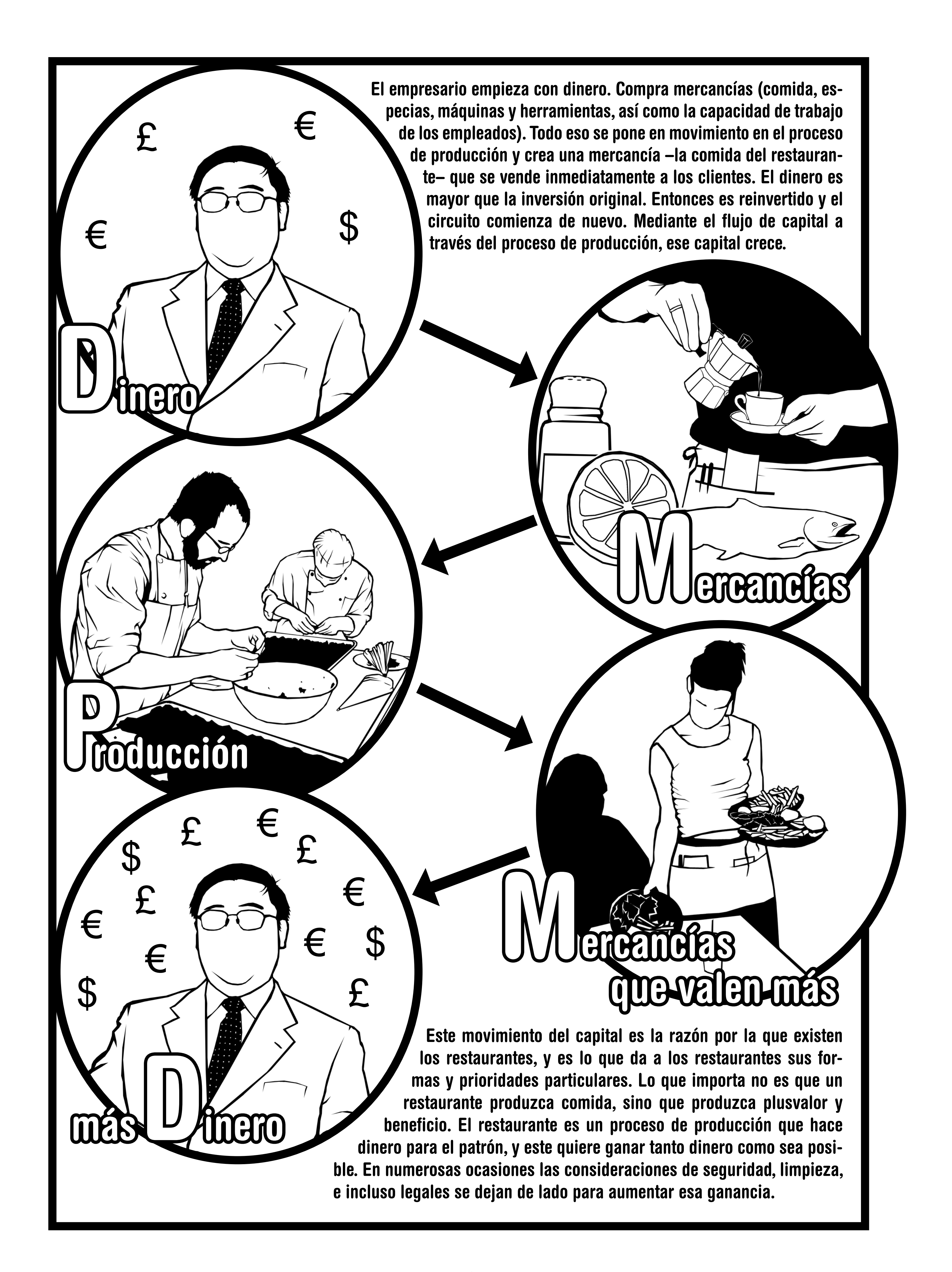
El valor de una cena de salmón, por ejemplo, se determina al principio por el valor del salmón crudo consumido en su producción. Este valor es la cantidad del tiempo de trabajo necesario para pescar (o criar) un salmón y transportarlo al restaurante. También debe agregarse al valor de la cena el valor de la cantidad promedio de orégano, sal, limón, y aceite de cocina consumidos en el proceso. También entran el valor del gas y de la electricidad utilizados para cocinar y para climatizar el restaurante. Se agrega al valor de la cena una pequeña cantidad por el desgaste de las máquinas, los reemplazos de platos, vasos, bombillas de luz, bolígrafos y papel, y el precio de mantener el inmueble.

Todo esto representa un valor constante para el dueño del restaurante. No producen dinero para el restaurante. Mientras las especias y las comidas crudas son consumidas, transfieren a la comida preparada el valor suficiente para reemplazarse a sí mismas. Los precios reales de estas cosas pueden subir o bajar respecto a su valor, pero este movimiento tiende a cancelarse a sí mismo. El patrón puede tener buena suerte y hacer un buen negocio por unas pocas cajas de vino, y podría venderlas por más. Pero también puede tener mala suerte y cierta cantidad de comida puede pudrirse antes de ser vendida, o quizás la cantidad de platos rotos se encuentra por encima del promedio. En breve, la simple compra y venta no es una fuente estable de ganancias.

Pero, aun así, los restaurantes son una fuente confiable de ganancias.


Aparte de todas las materias primas, alimentos, herramientas, y máquinas necesarias para un restaurante, el dueño necesita de alguien para ponerlo en movimiento –necesita empleados. Para el dueño, los empleados son simplemente una parte más de su inversión. El dueño compra nuestra capacidad de trabajar y, por un tiempo determinado, somos suyos. El valor de un empleado es nuestro salario –la cantidad de dinero que necesitamos para pagar la comida, la ropa, el alquiler, el licor, los billetes de autobús y cualquier otra cosa que necesitemos para continuar yendo a trabajar. Esto depende más o menos de si debemos llevar ropa elegante y ser capaces de hablar con los clientes de vino y de historia francesa o si simplemente basta con presentarnos y no escupir en la comida. También depende de lo que cuestan la comida y el alojamiento en la ciudad o país donde esté el restaurante. Los salarios también reflejan el balance de poder entre trabajadores y empresarios. Donde somos fuertes, podemos imponer salarios más altos. Donde somos débiles, los salarios pueden ser rebajados hasta el nivel mínimo de supervivencia.
Los salarios son caros, pero valen la pena. A diferencia de una lata de judías, un cocinero hace dinero para el dueño del restaurante. Una lata de judías llega a un restaurante con un valor que depende del tiempo de trabajo necesario para producirla. La lata de judías es consumida y transfiere su valor a la sopa en la que es vertida. El cocinero, por otra parte, no se consume. Gran parte del valor de la sopa viene del trabajo que el cocinero pone al prepararla. A los empleados no se nos paga dependiendo de cuánto trabajo hagamos. Nuestra capacidad de trabajar se compra por un tiempo determinado, y se espera que trabajemos para el patrón durante ese tiempo. Nuestro trabajo agrega valor a los platos, y crea las condiciones en las cuales ese valor puede transformarse en dinero. De hecho, añadimos mucho más valor a los platos vendidos durante nuestro tiempo de trabajo que el que se nos paga en salario. Este plusvalor es la manera en que el restaurante hace su dinero. A través del alquiler, los impuestos, las licencias de licor y las multas, los propietarios de inmuebles y diversos niveles del Gobierno obtienen una tajada de este plusvalor.

El empresario empieza con dinero. Compra mercancías (comida, especias, máquinas y herramientas, así como la capacidad de trabajo de los empleados). Todo eso se pone en movimiento en el proceso de producción y crea una mercancía –la comida del restaurante– que se vende inmediatamente a los clientes. El dinero es mayor que la inversión original. Entonces es reinvertido y el circuito comienza de nuevo. Mediante el flujo de capital a través del proceso de producción, ese capital crece.




Este movimiento del capital es la razón por la que existen los restaurantes, y es lo que da a los restaurantes sus formas y prioridades particulares. Lo que importa no es que un restaurante produzca comida, sino que produzca plusvalor y beneficio. El restaurante es un proceso de producción que hace dinero para el patrón, y este quiere ganar tanto dinero como sea posible. En numerosas ocasiones las consideraciones de seguridad, limpieza, e incluso legales se dejan de lado para aumentar esa ganancia.



El restaurante representa algo muy diferente para los trabajadores. Los que trabajamos en un restaurante no lo hacemos porque queremos. Estamos forzados a ello. No tenemos otra manera de vivir que no sea vender a alguien nuestra capacidad de trabajar –por ejemplo, al dueño de un restaurante. No hacemos comida porque nos guste hacer comida o porque queramos hacer comida para este o aquel cliente en particular. Cuando limpiamos los suelos o abrimos botellas de vino, no estamos satisfaciendo una necesidad para alguna clase de actividad significativa. Simplemente estamos intercambiando nuestro tiempo por un salario. Eso es lo que representa el restaurante para nosotros.

Nuestro tiempo y nuestra actividad en el restaurante no nos pertenecen –le pertenecen a la administración. Aunque todo en el restaurante se mueve y funciona únicamente porque nosotros lo hacemos funcionar, el restaurante es algo externo y contrario a nosotros. Cuanto más duro trabajamos, más dinero gana el restaurante. Cuanto menos nos pagan, más dinero gana el restaurante. Es raro que los trabajadores de un restaurante puedan costearse comer regularmente en el restaurante en que trabajan. Es común que los trabajadores de un restaurante llevemos platos de comida exquisita toda la noche sin nada más en el estómago que pan y café. Un restaurante no puede funcionar sin trabajadores, pero existe un conflicto constante entre los trabajadores y el trabajo. El simple hecho de defendernos nos obliga a luchar contra el proceso de producción. Si recuperamos el aliento durante un momento de mucho lío[2], retrasamos la producción de un plato. Robamos comida, ahorramos pasos[3], o simplemente nos ponemos a conversar, y mientras lo hacemos interrumpimos la producción. El patrón, que representa el proceso de producción, nos lo impone constantemente. Se nos grita si no estamos haciendo nada o si no estamos haciendo algo más rápido que lo humanamente posible o si cometemos errores que retrasan la ganancia de dinero. Llegamos a odiar al trabajo y odiar al patrón. La lucha entre los trabajadores y la administración del restaurante es tan parte del restaurante como lo es la comida, el vino, las mesas, las sillas, o las carpetitas donde se presenta la cuenta.

**2.-** En el original en inglés decía *dinner rush*. Esta expresión denomina el periodo de tiempo de un restaurante en su horario nocturno en el que se acumulan más pedidos. Lo hemos traducido por hora punta, lío o acumulación de pedidos.

**3.-** En el original en inglés decía *cut corners*. Esta expresión significa hacer una tarea de la forma más fácil, rápida y barata.

# LA DIVISIÓN DEL TRABAJO Y EL USO DE MÁQUINAS

*“El verdadero peligro no es que las máquinas empezarán a pensar como seres humanos, sino que los seres humanos empezarán a pensar como máquinas”.*

**SYDNEY J. HARRIS**



**Para que los restaurantes ganen dinero de la manera más eficiente posible, tienden a organizarse en formas similares.**

**Las tareas se dividen, y distintos trabajadores se especializan en distintos aspectos del trabajo. Estas divisiones se desarrollan porque nos permiten entregar los platos más rápido. Las primeras y más obvias divisiones son entre la administración y los obreros, y luego entre los que están de cara al público, "los de fuera" y "los de dentro". A medida que las divisiones se solidifican, son catalogadas y asociadas con ciertas clases de personas. La división del trabajo en un restaurante pequeño típico puede asemejarse a esto:**






Es común que todos los empleados "de dentro" del restaurante sean inmigrantes indocumentados trabajando en negro. No tienen contacto con los clientes, y por lo tanto no tienen que verse igual ni hablar el mismo lenguaje que los clientes.

**COCINERO**

(Prepara comidas calientes –sobre todo platos principales. Normalmente es el empleado mejor pagado en la cocina, y a veces tiene algún rol de supervisor).

**AYUDANTE DE COCINA**

(Prepara ensaladas, platos secundarios y postres. Un poco menos capacitado y peor pagado que el cocinero).

**PINCHE**

(Prepara ingredientes. Hace algunas comidas en volumen como sopas y salsas. Transporta las comidas y ayuda a los otros cocineros cuando se acumulan los pedidos).

**FRIEGAPLATOS**

(La tarea más baja del restaurante. El friegaplatos simplemente lava los platos y los transporta. Es la tarea más hedionda, ruidosa, calurosa y física del restaurante. Además, por lo general es la tarea peor pagada. Este trabajo normalmente está reservado para los muy jóvenes o para los muy viejos).




Los trabajadores del restaurante que están de cara al público deben parecer presentables y capacitados para atender clientes. Con frecuencia son educados y tienen títulos universitarios inútiles como “Literatura”, “Historia” o –peor aún– “Historia del arte”.

**BARMAN**

(Prepara bebidas para los clientes en el bar y para los camareros. Debe parecer experto sobre bebidas mezcladas, cervezas y vinos. Vende algo de comida).

**CAMARERO**

(Toman los pedidos, sirven las comidas, reciben los pagos, y generalmente venden lo más posible. Deben parecer expertos en la comida y en algunas bebidas).

**MAÎTRE**

(Contesta el teléfono y ubica a los clientes en las mesas. Normalmente solo es necesario a tiempo completo en restaurantes grandes, y en los pequeños solamente los fines de semana y días festivos. Los *maîtres* son casi siempre mujeres).

**AYUDANTE DE CAMARERO**

(Despeja los platos sucios. Limpia y alisa las mesas. También hace alguna preparación de comida, como cortar pan y servir agua. No tiene que hablar mucho con los clientes).

Los ayudantes de camarero y los *maîtres* normalmente quieren ser “ascendidos” a camarero o barman, así como el friegaplatos quiere ser cocinero, el pinche quiere ser ayudante de cocina y el ayudante quiere ser cocinero.

Las descripciones reales de los trabajos varían mucho entre los restaurantes, así como las edades, los géneros y las etnias asociadas con ellos. Aun así, en la mayoría de los restaurantes, el dueño tiene una idea del tipo de persona que quiere para cada tarea. La división del trabajo se superpone con divisiones culturales.



El proceso de trabajo se divide en partes pequeñas. Cada parte es responsabilidad de un trabajador distinto. Esto resulta muy eficiente para el propósito de hacer dinero. Repetimos las mismas tareas especializadas una y otra vez y nos volvemos bastante buenos en ellas. Al mismo tiempo, el trabajo pierde todo significado que alguna vez haya podido tener para nosotros. Incluso aquellos que decidieron conseguir un trabajo en un restaurante (en vez de algún otro trabajo de mierda), porque tienen algún interés en alimentos o vinos, rápidamente pierden su interés. Los mismos quince minutos (u hora y media) parecen repetirse una y otra vez, día tras día. El trabajo se convierte en un hábito. En un buen día podemos pasar por él casi inconscientemente, en un mal día somos dolorosamente conscientes de lo aburrido e inútil que es.

En comparación con la mayoría de los restantes ámbitos de la economía, los restaurantes tienen un ritmo de trabajo muy intenso. Sin embargo, a medida que el proceso de producción tiende a aumentar la división del trabajo, también tiende a impulsar el uso de máquinas. Todo restaurante moderno dispone de algunas máquinas (estufas, refrigeradores, cafeteras, etc.), pero hay una clara tendencia a aumentar el uso de maquinaria. Un cocinero puede hervir agua para el té con bastante facilidad en el fogón, pero es más rápido y más fácil tener una máquina con agua casi hirviendo permanentemente. Un camarero puede escribir pedidos y llevarlos a la cocina, pero ese mismo camarero puede tomar aún más pedidos en menos tiempo si no tiene que escribirlos en papel y llevarlos a la cocina, y en vez de eso los mete en un ordenador que los envía a la cocina.

Tendemos a apegarnos a los objetos con los que trabajamos. Nos gusta un buen sacacorchos, una buena espátula, o un buen cuchillo afilado porque hacen nuestro trabajo un poco más fácil. Odiamos que el sistema informático se caiga, porque entonces tenemos que hacer todo a mano. Tanto si están funcionando bien o no, las máquinas imponen un ritmo a nuestro trabajo. El trabajo de hacer un entrante particular puede depender de cuánto tarda el horno en cocinar un ingrediente, o cuánto tarda el microondas en calentar otro. Incluso cuando estamos hasta arriba tenemos que esperar a la máquina de tarjetas de crédito mientras imprime lentamente el ticket. En un buen día, las máquinas en un restaurante pasan desapercibidas. En un mal día podemos pasar toda la noche maldiciéndolas.

Por lo general, cuanto más grande es el restaurante, más dividido está el proceso de trabajo, y más fuerte es la tendencia a utilizar máquinas para reemplazar las tareas realizadas por personas. En un pequeño restaurante, los trabajos de camarero, barman, ayudante y *maître* son realizados por una sola persona. En un gran restaurante, las tareas del camarero pueden ser divididas entre dos o tres puestos diferentes. Del mismo modo, el uso de máquinas para reemplazar las tareas hechas por humanos tiende a ser limitado en los restaurantes más pequeños, y tiende a ser mayor en los mayores restaurantes con más capital.



Las máquinas no están ahí para hacer nuestro trabajo más fácil. Están ahí para aumentar la cantidad de producto que un trabajador particular puede entregar en una determinada cantidad de tiempo. Los primeros restaurantes en introducir una nueva máquina son muy rentables, porque son capaces de producir con más eficiencia que la media del sector. Al mismo tiempo, las máquinas (como los alimentos o las especias) no hacen dinero para el restaurante –sólo los empleados lo hacen. En la medida en que las nuevas máquinas son implementadas en cada vez más restaurantes, se vuelve simplemente ineficiente no tener una. Las máquinas sustituyen las tareas humanas. Se convierten en otro eslabón más de la cadena de tareas. No tenemos menos trabajo que hacer. Tan solo tenemos que hacer un menor rango de tareas a una mayor frecuencia. Nuestro trabajo se vuelve aún más especializado y repetitivo. Y nos enfadamos con las máquinas cuando no hacen su parte del trabajo. Nuestra actividad laboral se ha reducido mecánicamente a tal nivel que podemos entrar en conflicto con las máquinas.

El restaurante en sí es una pequeña parte de la división del trabajo dentro de la economía. El proceso de alimentarse se divide en cachitos. El restaurante es solo la última parte del proceso, donde la comida se prepara y se vende a los clientes. La carne y el pescado crudos, la comida enlatada y las especias, las mesas, las sillas, las servilletas y los delantales entran al restaurante como mercancías finales de otras empresas. Son producidas por obreros en un proceso de producción similar y bajo condiciones similares. Como obreros de un restaurante, estamos aislados de estos trabajadores. solo tenemos contacto con el representante de ventas de la empresa distribuidora de vinos, mientras le entrega muestras de vinos al patrón, o con el empleado de la lavandería mientras recoge o entrega los sacos de servilletas y manteles.



# INTENSIDAD Y ESTRÉS

*"Si no soportas el calor, aléjate de la cocina".*

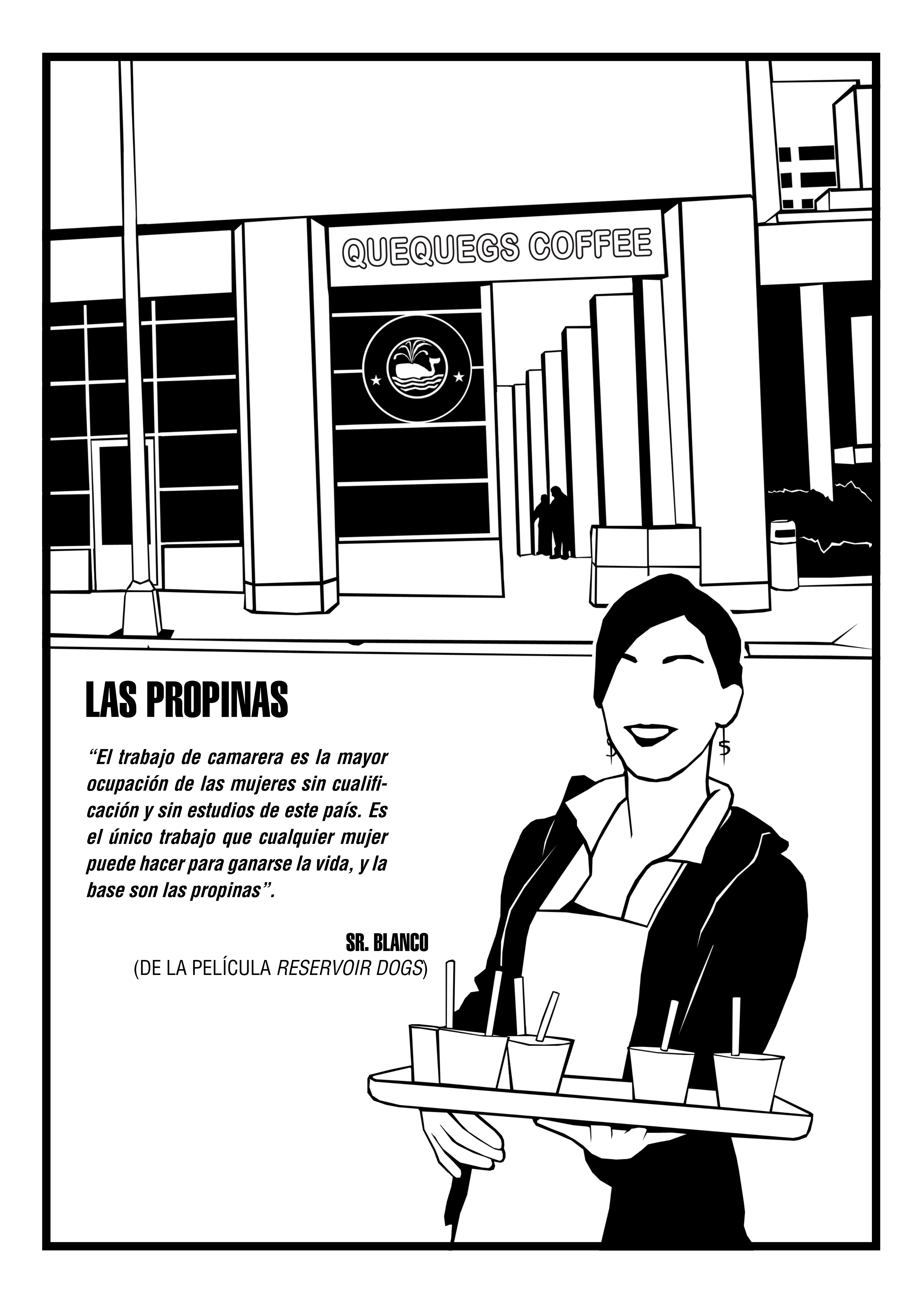
**HARRY S. TRUMAN**

Un restaurante es diferente de otras industrias, ya que su producto no puede ser almacenado y vendido más tarde. A diferencia de una fábrica de coches o de una obra de construcción, un restaurante produce una comida que tiene que ser consumida a los pocos minutos de su producción o no puede ser vendida. Esto significa que el trabajo no se puede hacer a un ritmo regular. Se presenta en oleadas y acumulaciones, con tiempos muertos de por medio. Los trabajadores de un restaurante o están aburridos o están estresados. Estamos tratando de parecer ocupados, sin nada que hacer, o tratando de no atrasarnos irremediablemente, haciendo diez cosas a la vez.



A todos los que trabajan en un restaurante se les presiona para trabajar más y más rápido. El interés del dueño es obtener más trabajo del mismo número de empleados u obtener la misma cantidad de trabajo de un número menor de empleados. Se nos presiona hasta extremos ridículos. Durante una hora punta típica se verá un cocinero friendo papas, vigilando un filete que está en la parrilla, esperando una sopa que está en el microondas, hirviendo pasta, calentando una salsa en una sartén y sazonando algunos vegetales, todo a la vez. Al mismo tiempo, una camarera que lleva cuatro cafés y un menú de postres a una mesa se detiene y toma un pedido de bebidas de otra mesa y les dice a otras dos mesas que estará allí en solo un minuto. Se nos fuerza a hacer más y más tareas muy precisas simultánea y sucesivamente, y se nos grita cuando no lo hacemos bien. Una de las cosas que a los obreros de casi todos los restaurantes se les ofrece de forma gratuita es el café, que nos ayuda a acelerarnos al alocado ritmo de trabajo durante la hora punta. El ritmo se establece en función de la cantidad de trabajo que hay que hacer. Tenemos que ajustarnos a ese ritmo por más que estemos enfermos, con resaca, cansados, o simplemente distraídos pensando en otra cosa. Cerramos nuestros cortes con *superglue* y seguimos.

El estrés de la hora punta afecta a todo el mundo en un restaurante. Casi todos los currelas se toman un trago de vino, whisky, o un tequila cuando el dueño está de espaldas. Un buen número de empleados va a emborracharse o a drogarse inmediatamente después del trabajo. Y después de cualquier noche típica todo el mundo está agotado. De camino a casa desde el trabajo nos damos cuenta de que nos duele la espalda, las rodillas, o los dedos. Al irnos a dormir esperamos no tener ningún sueño sobre olvidar un pedido o ser reprendidos por el patrón.




# LAS PROPINAS

*"El trabajo de camarera es la mayor ocupación de las mujeres sin cualificación y sin estudios de este país. Es el único trabajo que cualquier mujer puede hacer para ganarse la vida, y la base son las propinas".*

**SR. BLANCO**
(DE LA PELÍCULA *RESERVOIR DOGS*)

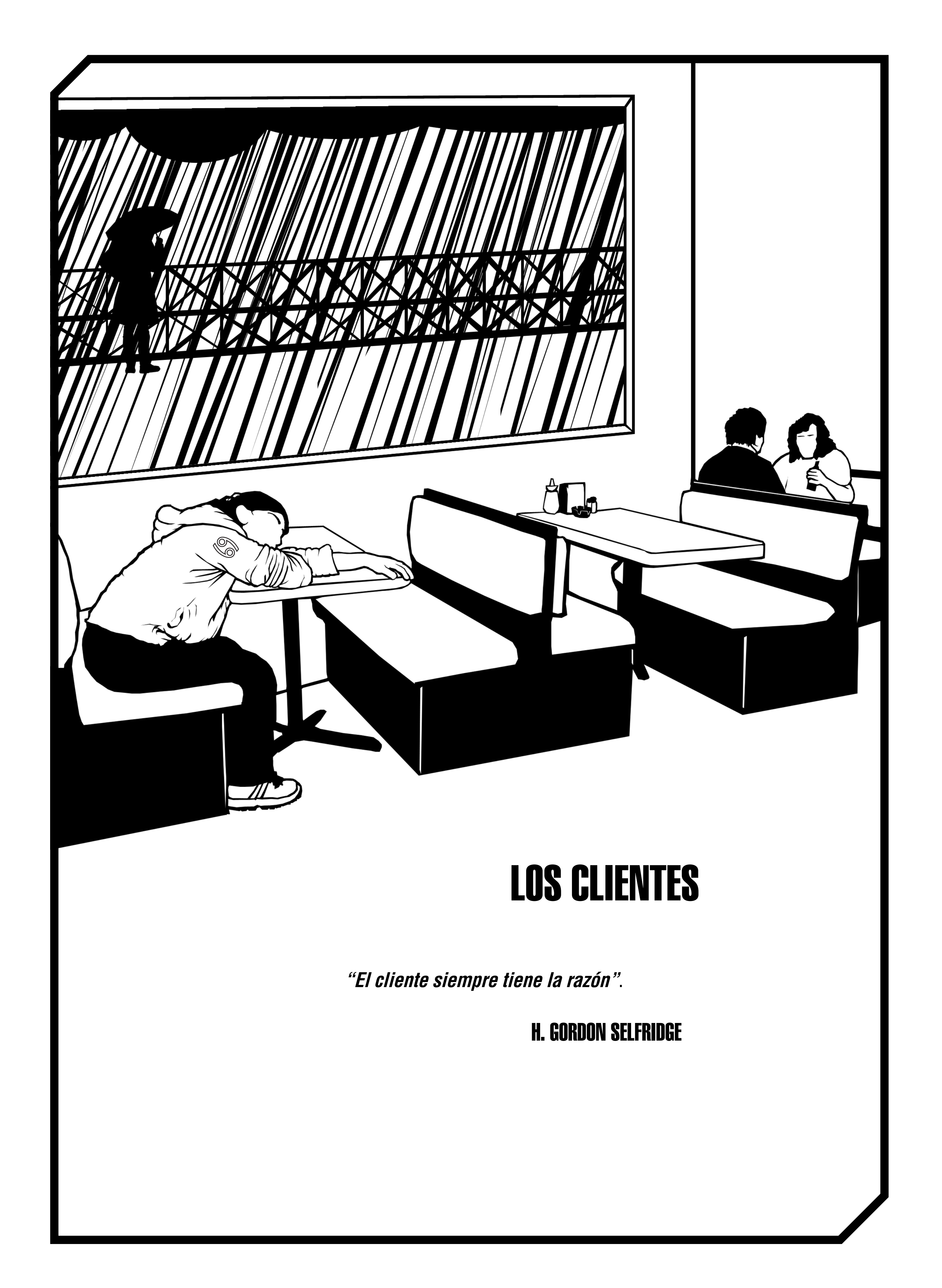
Muchos trabajadores de los restaurantes reciben propinas. Esto significa que una parte de nuestro salario lo paga directamente el patrón, y la otra lo paga el cliente. Los trabajos con propina son a menudo los mejor remunerados del restaurante. Esto crea una falsa asociación entre las propinas y la buena paga en algunas personas. La propina es una estructura de pago establecida por el patrón para fines muy específicos.




Los restaurantes no pueden producir en un ritmo similar a la línea de montaje de otras industrias porque los platos tienen que ser consumidos de inmediato. De hecho, la mayoría de los platos ni siquiera pueden empezar a hacerse mientras no haya un comprador dispuesto sentado en el restaurante. Esto significa que los altibajos de los negocios ordinarios afectan a los restaurantes de forma particularmente dura. Cuando a los empleados se les paga en propinas, nuestro salario está ligado a las ventas. Esto significa que cuando el negocio va bien, el patrón gana un poco menos que si nos pagara un salario constante ya que nuestros salarios son un poco más altos. Pero cuando el negocio va mal, gana un poco más, ya que nuestros salarios son más bajos. Es una forma de transferir parte de los riesgos de la actividad empresarial del patrón hacia los trabajadores.

Más importante aún, los trabajadores cuyos salarios se componen en gran parte de propinas se vuelven un poco "esquizofrénicos". A los camareros (que generalmente reciben propinas) no les gusta trabajar más que a los cocineros (que no suelen recibir propinas). Es igual de irracional, estresante y alienante para ambos. Al mismo tiempo, los cocineros obtienen el mismo salario vaya bien o vaya mal el negocio. solo tienen que trabajar más cuando el negocio va bien. Sin embargo, los camareros ganan más cuando el negocio va bien y, por lo tanto, tienen un interés en exigirse a sí mismos y a otros empleados –lo cual por supuesto también hace ganar más dinero al dueño. Esta función de las propinas tiene analogías en toda la economía. Las pensiones de los obreros del acero están vinculadas a la cotización en bolsa de la compañía, a los obreros de una cafetería se le dan acciones de la empresa para la que trabajan.

Por otro lado, las propinas refuerzan la división del trabajo. Las propinas normalmente fluyen de arriba hacia abajo. El cliente dispone de un cierto grado de poder sobre el camarero, ya que puede decidir darle una mayor o menor propina. No es raro que algunos clientes *yuppies* se sienten durante un minuto, contemplando la cuenta y luego al camarero, disfrutando de ese momento de poder. Al final de la noche, el camarero reparte sus propinas con otros empleados, como el ayudante o el *maître*. Él también puede regular el monto de la propina dentro de ciertos límites. El flujo de propinas de arriba hacia abajo refuerza la jerarquía en el restaurante. Esta última función de la propina puede ser menor en aquellos restaurantes en los que las propinas se juntan en un bote común.



# LOS CLIENTES

*"El cliente siempre tiene la razón"*.

**H. GORDON SELFRIDGE**


En su mayor parte, los trabajadores de los restaurantes odian a los clientes. Cuando nos encontramos con otras personas que trabajan en empleos de cara al público en un bar o en una fiesta, podemos estar contando historias y despotricando contra los clientes durante horas.
En la mayoría de los restaurantes, los trabajadores no pueden darse el lujo de comer en él de forma regular. Esto significa que tendemos a servir a personas que están en mejor situación que nosotros, incluso si no son necesariamente ricachones. Pero esto es solo el telón de fondo para explicar el resentimiento hacia los clientes. Los clientes bien pueden ser personas de clase obrera con empleos tan alienantes y miserables como el trabajo en un restaurante. Incluso alguien que trabaja 60 horas a la semana como ayudante puede salir a comer y ser un imbécil de cliente. El trasfondo de clase de los clientes es menos importante que su condición como clientes en un restaurante.


Los clientes son los compradores. Piensan que están comprando buena comida y buen servicio. A menudo lo que obtienen es la apariencia de buena comida y de buen servicio. La comida de restaurante raramente es tan fresca o limpia como la comida casera. Al cliente odioso y gritón se le volverá a llenar su taza de café con descafeinado. Les diremos a los clientes que ya no tenemos tal cosa si estamos demasiado ocupados para conseguírsela. Le recomendaremos la comida más cara o la más fácil de preparar.
Los clientes no están familiarizados con el proceso de producción. Una gran parte del trabajo del personal que trabaja cara al público es ajustarlos de forma eficiente en el proceso. Nos volvemos buenos en lograr que ordenen, coman y paguen cuando queremos. Los mejores camareros son los que logran que una gran cantidad de mesas ordenen mucha comida y bebida a la vez, las consuman y paguen rápidamente y hacerles pensar que están pidiendo, comiendo y pagando a su propio ritmo. Esto es posible porque toda la elaboración del plato está racionalizada, con un número limitado de opciones. Si quieren que su comida sea preparada de una manera especial o si no están listos para hacer el pedido o pagar la cuenta cuando nos detenemos en su mesa, están dándonos más trabajo. Empezamos a desarrollar prejuicios, no del todo inexactos, sobre la base de qué tipo de clientes van a ser difíciles de encajar en el ritmo de producción o qué clientes darán buenas propinas. Los ancianos y los niños son un problema. Los turistas extranjeros y los hombres de negocios no dan buenas propinas. Los obreros de la construcción y, por supuesto, los de otros restaurantes generalmente sí dan buena propina.
Los clientes tienen mucho poder sobre los trabajadores de restaurantes -y no solo por el hecho de dejar propina. Una simple reclamación puede hacer que nos griten. Una grave denuncia al encargado podría hacer que nos despidan. La diferencia de poder es tal que los clientes a veces actúan como pequeños patrones. Pueden ser exigentes, groseros, borrachos imbéciles, pero tenemos que ser amables con ellos, y es nuestro trabajo hacerlos felices. Los odiamos por el poder que tienen sobre nosotros. Ellos forman parte del aparato de vigilancia del restaurante.




Los clientes también son la debilidad del restaurante. El restaurante depende de ellos. Un cliente puede quejarse a la administración, pero también pueden ponerse de nuestra parte. Los clientes tienen contacto directo con los trabajadores del restaurante, y por lo general quieren pensar que estos obreros están contentos y se les trata bien. A veces podemos utilizarlos como un medio para ejercer presión sobre la administración. Un piquete frente a un restaurante espanta a los clientes mucho más fácil de lo que un piquete delante de un astillero impide su uso a las compañías navales.

# COERCIÓN Y COMPETENCIA

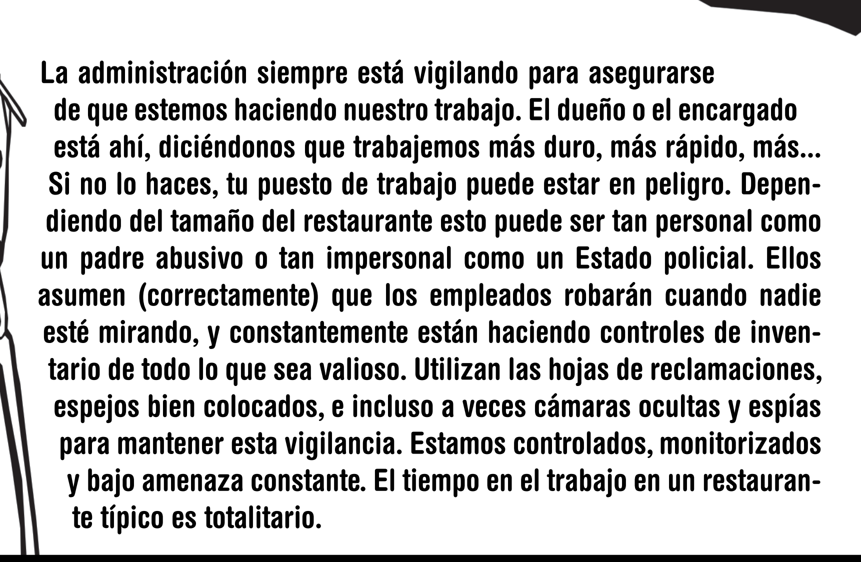
*"Chocamos con los defensores del orden, pero también nos seguimos chocando unos contra otros en un nivel mucho más cotidiano. Esta es la realidad del capitalismo".*

**DOMINIQUE KARAMAZOV**



En un restaurante esto sucede literalmente. Cuando estamos corriendo tratando de hacer diez cosas a la vez, inevitablemente acabamos chocando unos con otros de vez en cuando. Cuanto mayor sea el número de personas sentadas en el restaurante en un momento dado, más dinero puede hacer el dueño. Esto significa que en todos los restaurantes, salvo en los más finos, hay una tendencia a agrupar las mesas muy juntas en el comedor y hacer que la cocina y los puestos de trabajo para los ayudantes y los camareros sean lo más pequeños posible. Esto multiplica la cantidad de choques, así como las probabilidades de que se nos caigan los platos o nos lastimemos entre nosotros. Estamos constantemente encima del otro, nos guste o no.

El patrón monta un restaurante para ganar dinero. Pero los obreros, que son esenciales para el proceso de producción, son hostiles este. Esto significa que para que la producción se mantenga, los empleados tienen que estar bajo coerción y supervisión constantes, y debe estimularse la rivalidad entre ellos.



La administración siempre está vigilando para asegurarse de que estemos haciendo nuestro trabajo. El dueño o el encargado está ahí, diciéndonos que trabajemos más duro, más rápido, más... Si no lo haces, tu puesto de trabajo puede estar en peligro. Dependiendo del tamaño del restaurante esto puede ser tan personal como un padre abusivo o tan impersonal como un Estado policial. Ellos asumen (correctamente) que los empleados robarán cuando nadie esté mirando, y constantemente están haciendo controles de inventario de todo lo que sea valioso. Utilizan las hojas de reclamaciones, espejos bien colocados, e incluso a veces cámaras ocultas y espías para mantener esta vigilancia. Estamos controlados, monitorizados y bajo amenaza constante. El tiempo en el trabajo en un restaurante típico es totalitario.




Además, tanto entre “los de fuera” como entre “los de dentro”, hay un arriba y un abajo. Los empleados que ganan más y tienen un trabajo más cualificado desprecian a los demás y a veces los mangonean o los tratan como a niños. Los ayudantes de camarero y los friegaplatos están resentidos con los obreros que ganan más dinero que ellos, y quieren subir de puesto. Especialmente entre los camareros, la administración fomenta un ambiente de competencia. Al final de la noche comparamos lo mucho que hemos vendido, y tratamos de vender más de tal o cual vino o plato principal. En una noche con poco curro intentamos que la *maître* ponga a la gente en nuestras secciones. En una noche con mucho lío intentamos que ubique a las “mesas problemáticas” en las secciones de otro camarero.

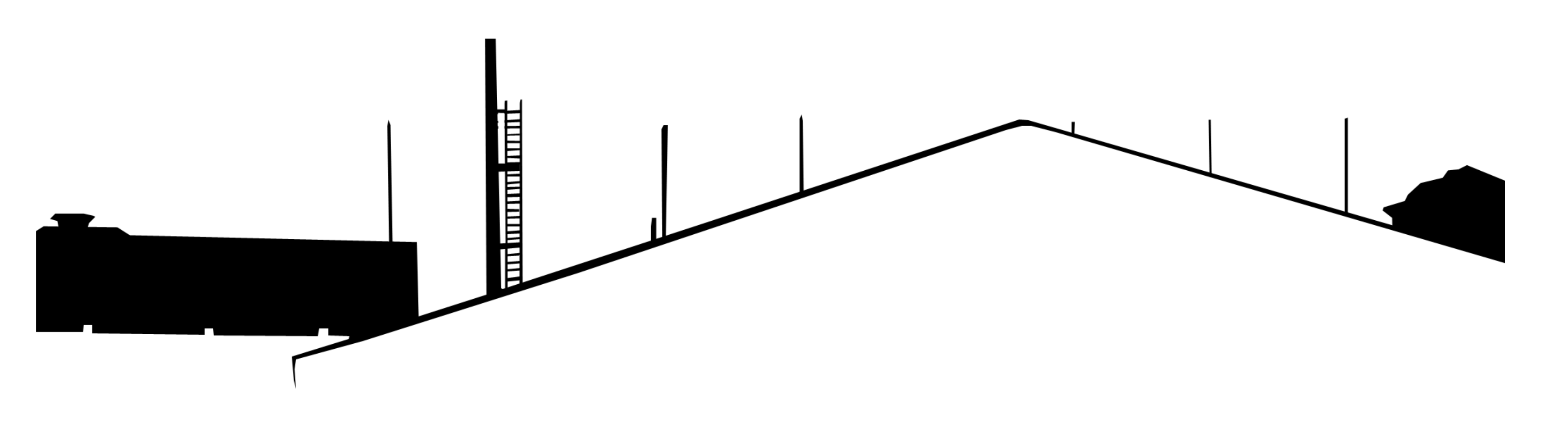

Aunque la división del trabajo se lleva al extremo, a menudo las líneas divisorias entre los puestos son deliberadamente difusas. Esto hace que delimitar a qué puesto de trabajo le corresponden algunas tareas sea motivo de conflicto. Cada uno piensa que hacer estas tareas es el trabajo de otro, y discuten sobre quién debería hacerlas.
Un restaurante es incómodo. El comedor por lo general está a la temperatura adecuada para que los clientes se sienten a comer, no para los camareros y los ayudantes que andan locamente de un lado para otro llevando platos y vasos. Y la cocina es aún más calurosa. A medida que vamos de un lugar a otro nos cubrimos de cada vez más comida, sudor y grasa. Apestamos a restaurante y el olor se nos queda pegado. Estamos constantemente tropezándonos con el otro y gritando para comunicarnos por encima de los ruidos de los cubiertos contra los platos, la repetitiva música de restaurante y la cháchara de los clientes. Esta atmósfera incómoda nos vuelve irritables y lleva a peleas. Y las peleas sirven para mantener el frenético ritmo de producción tanto como para dividir aún más a los trabajadores entre sí.
Como no podemos gritarle al dueño y no podemos gritarles a los clientes, nos gritamos los unos a los otros.

# ¿CÓMO SE DESMONTA UN RESTAURANTE?

*"Para nosotros, el comunismo no es un estado que debe implantarse, un ideal al que ha de sujetarse la realidad. Nosotros llamamos comunismo al movimiento real que anula y supera al estado de cosas actual. Las condiciones de este movimiento se desprenden de la premisa actualmente existente".*

**KARL MARX**







# ¿QUÉ QUIEREN LOS OBREROS?

*"Nada es más ajeno a una huelga que su final".*

**FRANÇOIS MARTIN**





Con pocas excepciones, los trabajadores de un restaurante desean una cosa por encima de todo: dejar de trabajar en un restaurante.
Esto no significa que queramos ser desempleados. Quiere decir que el trabajo de restaurante es una manera alienante y miserable de ganarse la vida. Estamos obligados a estar allí. No sentimos el trabajo como parte de nuestras vidas. Nos sentimos como nosotros cuando no estamos en el trabajo.
El hecho de que los obreros de un restaurante odien su trabajo es tan evidente que es un cliché. En la mayoría de los restaurantes pueden encontrarse personas que “no son realmente trabajadores de restaurante”. Son actores, escritores, músicos, o diseñadores gráficos. solo trabajan en un restaurante hasta que puedan ahorrar un poco de dinero y empezar un negocio propio, o hasta que terminen la universidad y puedan conseguir un trabajo “de verdad”. Una de las formas en que tratamos de escapar del trabajo es renunciando, con la esperanza de que otro restaurante será mejor. El trabajo de restaurante tiene una tasa de rotación muy alta. Con frecuencia la mayoría de los empleados en un restaurante solo han estado trabajando allí durante unos pocos meses. Por supuesto, independientemente de nuestras ilusiones, la mayoría de nosotros solo vamos pasando de restaurante en restaurante, de bar a taberna, de cafetería a pub.

Esto no significa que no tengamos orgullo. Cualquier persona que se ve obligada a hacer algo una y otra y otra y otra y otra vez ha de tomar algún interés en ello o volverse loco. Cualquier persona que trabaje en restaurantes el tiempo suficiente no puede dejar de tener un poco de orgullo de todo el conocimiento que adquirió sobre comida, vino, y comportamiento humano. Sin embargo, aparte de un puñado de cocineros en restaurantes muy caros, los únicos que están realmente orgullosos de trabajar en un restaurante son los ojitos derechos del dueño, que suelen ser rechazados por los demás trabajadores.

Pero el rechazo de nuestra condición de "obreros de la restauración" no es simplemente una preferencia consciente. Con frecuencia los trabajadores que tienen las más altas expectativas, que son los más interesados en la industria del servicio de alimentos, o que tienen el menor odio por el trabajo, entran en graves conflictos con el dueño. Suelen tener más ilusiones, así que mayor es su sorpresa e indignación al entrar en contacto con la miserable realidad del restaurante. Un restaurante es una máquina aburrida, incómoda, estresante, repetitiva, alienante, y jerárquica de extraer plusvalía. Incluso el camarero servil que está siempre dando vueltas haciéndole cumplidos al patrón y sugiriéndole formas para que administre mejor el restaurante un día entrará en una acalorada discusión y renunciará cuando el jefe le trate cortantemente como a un simple subordinado. Irónicamente, los que reconocen abiertamente la miserable posición en la que están son quienes suelen durar más tiempo trabajando en un restaurante.

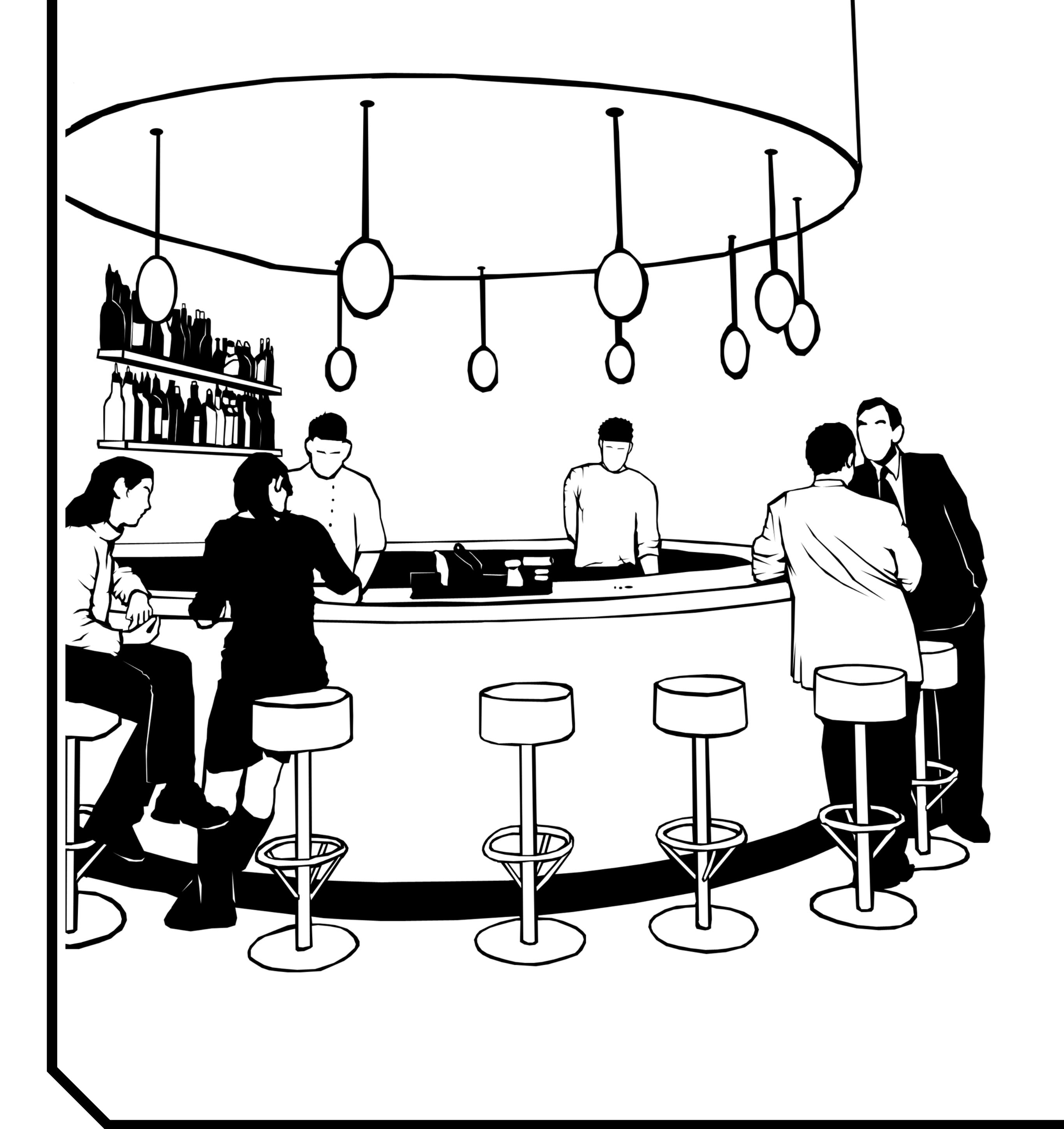



Nuestra lucha contra el trabajo en el restaurante es mucho más fundamental que nuestra conciencia. Casi todo el mundo roba en el trabajo. Los trabajadores que no son comunistas, que votan a los partidos políticos que defienden el derecho sagrado de la propiedad privada, no son la excepción. Incluso los trabajadores que simpatizan con el patrón y esperan que el restaurante gane dinero, harán cosas para hacer su trabajo más fácil que acortan el margen de beneficio. Le diremos al cliente que la máquina de café expreso está rota para no tener que hacer un capuchino o tiraremos un buen tenedor a la basura al final de la noche para no tener que volver a encender el lavavajillas.
Nuestra hostilidad a los restaurantes no viene de nuestras ideas políticas. Viene de nuestra posición como obreros asalariados en un restaurante.

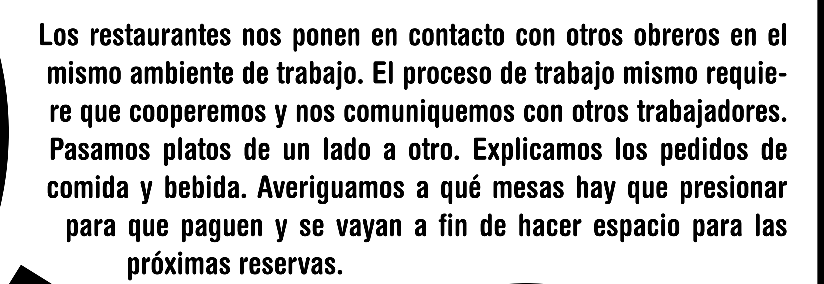
# GRUPOS DE TRABAJADORES

*"La gente de un mismo lugar de trabajo habla entre sí muchísimo más que la gente que vive en la misma calle".*

**STAN WEIR**

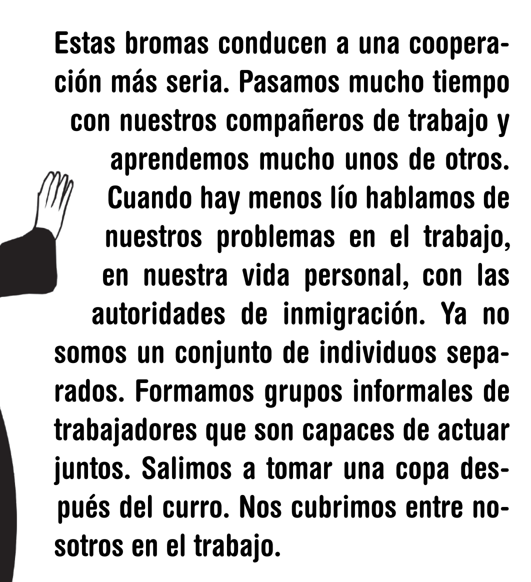


Los centros de trabajo están diseñados no solo para producir dinero para el dueño, sino también para producir trabajadores aislados los unos de los otros, que compitamos entre nosotros, llenos de prejuicios con los demás, temerosos de nuestros empleos, y que solo busquemos soluciones individuales a nuestros problemas. Pero esto es solo un ideal al que aspira la administración. En realidad, nunca tienen un éxito completo porque nuestra propia actividad tiende a empujar en la dirección opuesta.



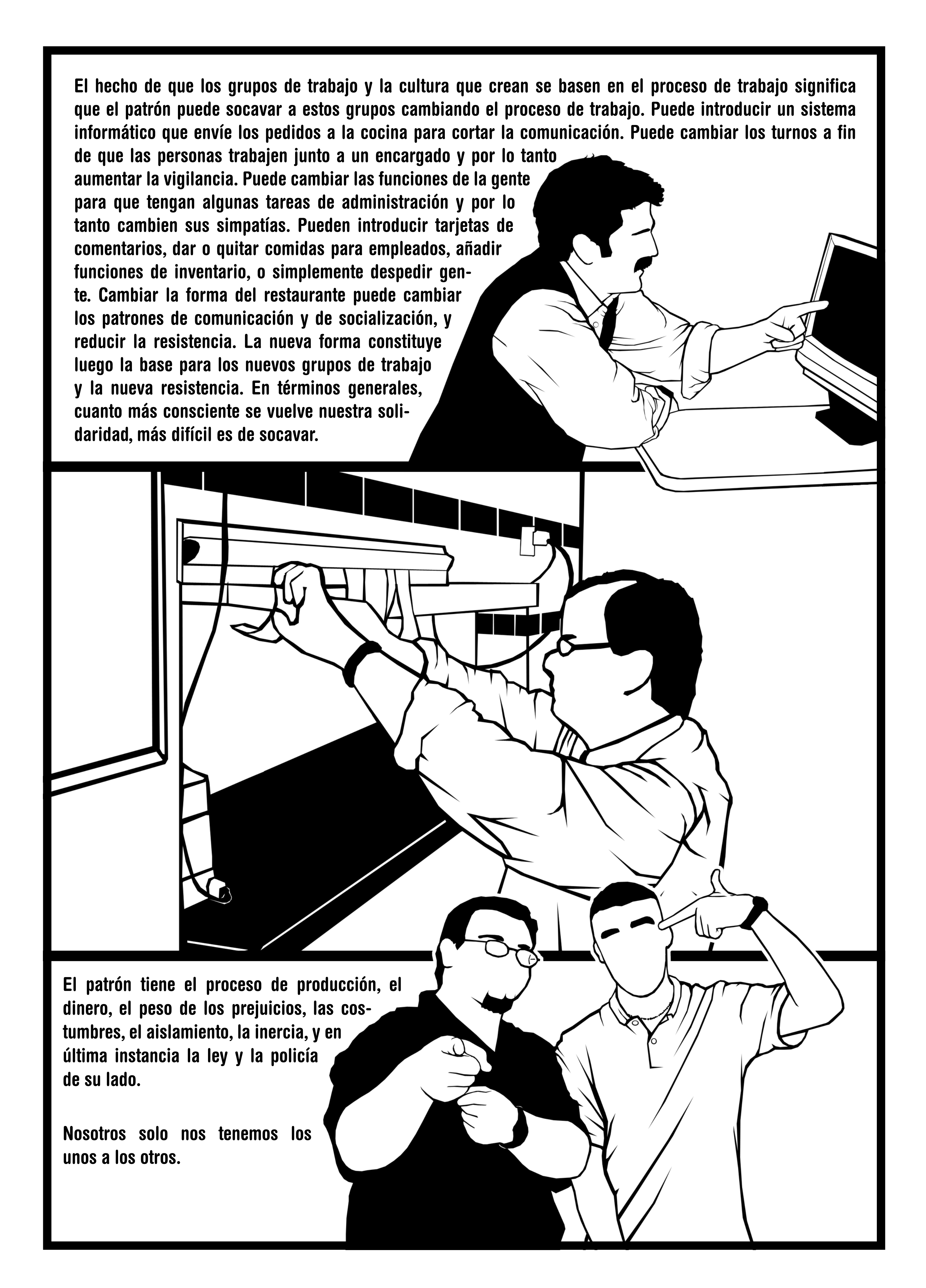
Los restaurantes nos ponen en contacto con otros obreros en el mismo ambiente de trabajo. El proceso de trabajo mismo requiere que cooperemos y nos comuniquemos con otros trabajadores. Pasamos platos de un lado a otro. Explicamos los pedidos de comida y bebida. Averiguamos a qué mesas hay que presionar para que paguen y se vayan a fin de hacer espacio para las próximas reservas.

Estas conversaciones llevan a otras más interesantes. Todo el mundo está buscando nuevas formas de hacer el trabajo menos aburrido o estresante. Hacemos bromas, congelamos barras de chocolate, hacemos malabares con frutas, tocamos el tambor sobre el lavavajillas, y nos burlamos de los clientes.



Estas bromas conducen a una cooperación más seria. Pasamos mucho tiempo con nuestros compañeros de trabajo y aprendemos mucho unos de otros. Cuando hay menos lío hablamos de nuestros problemas en el trabajo, en nuestra vida personal, con las autoridades de inmigración. Ya no somos un conjunto de individuos separados. Formamos grupos informales de trabajadores que son capaces de actuar juntos. Salimos a tomar una copa después del curro. Nos cubrimos entre nosotros en el trabajo.


Estos grupos de trabajo establecen la cultura general de trabajo del restaurante. Si somos débiles, la cultura del restaurante puede acercarse bastante al ideal de los individuos separados y prejuiciosos, y el trabajo se vuelve absolutamente miserable. En este caso, nuestro deseo de escapar del trabajo puede ser también el deseo de escapar de nuestros compañeros de trabajo. Si somos fuertes, podemos hacer el trabajo mucho menos miserable. Cuando el patrón no está mirando, los cocineros harán comida para el personal "de fuera", y estos robarán bebidas para los de la cocina. Avisaremos a los demás cuando el patrón o el encargado se acerquen, y nos burlaremos de ellos cuando se hayan ido.
Dado que los grupos de trabajo se basan en el propio proceso de trabajo, los obreros que toman la iniciativa en su formación y que configuran la cultura de trabajo tienden a ser los que mejor conocen el proceso de trabajo. Estos pueden ser los que hayan trabajado en un restaurante durante más tiempo, o los que hayan trabajado en el sector de la restauración por más tiempo. Con frecuencia, el momento más fácil de fomentar un sano cinismo en un compañero de trabajo es cuando estás entrenándolo.
El pegamento que mantiene unidos a estos grupos informales de trabajo es la lucha contra el trabajo. Cuando estamos de risas mientras se supone que debemos estar trabajando, o cuando echamos mierda del patrón, o nos escaqueamos para hacer el trabajo más fácil, o robamos del trabajo juntos, creamos confianza, complicidad, y una cultura de cuidarnos el uno al otro. Esta comunidad de lucha recorta la producción de beneficio, pero también tiende a romper las divisiones y las jerarquías creadas por el proceso de producción. Es la base para cualquier lucha más amplia contra la dirección.


El hecho de que los grupos de trabajo y la cultura que crean se basen en el proceso de trabajo significa que el patrón puede socavar a estos grupos cambiando el proceso de trabajo. Puede introducir un sistema informático que envíe los pedidos a la cocina para cortar la comunicación. Puede cambiar los turnos a fin de que las personas trabajen junto a un encargado y por lo tanto aumentar la vigilancia. Puede cambiar las funciones de la gente para que tengan algunas tareas de administración y por lo tanto cambien sus simpatías. Pueden introducir tarjetas de comentarios, dar o quitar comidas para empleados, añadir funciones de inventario, o simplemente despedir gente. Cambiar la forma del restaurante puede cambiar los patrones de comunicación y de socialización, y reducir la resistencia. La nueva forma constituye luego la base para los nuevos grupos de trabajo y la nueva resistencia. En términos generales, cuanto más consciente se vuelve nuestra solidaridad, más difícil es de socavar.
El patrón tiene el proceso de producción, el dinero, el peso de los prejuicios, las costumbres, el aislamiento, la inercia, y en última instancia la ley y la policía de su lado.
Nosotros solo nos tenemos los unos a los otros.

# LOS OBREROS, LA ADMINISTRACIÓN Y LA GESTIÓN OBRERA

***"La sociedad de clases tiene una enorme capacidad de resistencia, una gran capacidad para hacer frente a la 'subversión' creando iconos de sus iconoclastas, de extraer sustento de aquellos que la sabotean".***

**MAURICE BRINTON**



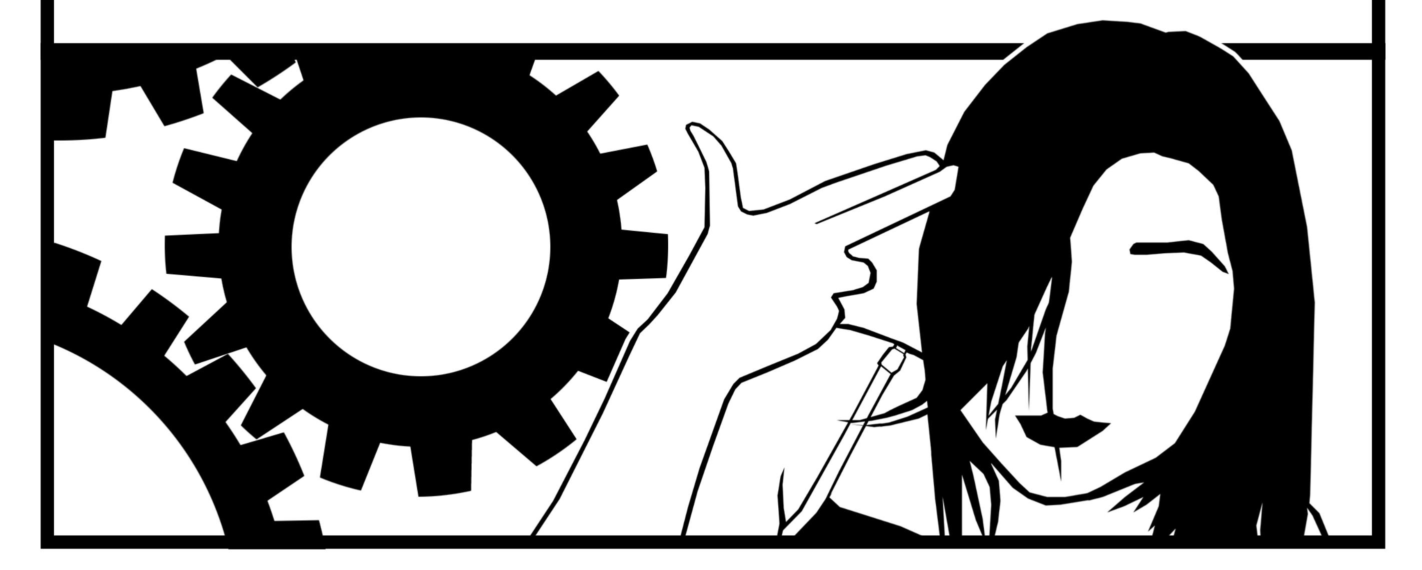



Esta es una causa constante de conflictos, pero también es fácilmente cooptada. A menudo el dueño cederá a nuestro deseo de manejar las cosas nosotros mismos. Cuanto más desorganizado e ineficiente sea el restaurante, más probable es que suceda esto. Él dejará que la *maître* se encargue de los problemas de los clientes. No comprará suficiente equipamiento o no arreglará una maquinaria, y tendremos que arreglar las máquinas o aportar el equipo nosotros mismos. Dejará a un solo cocinero con 10 pedidos a la vez, o a una camarera con 10 mesas a la vez diciéndole “arréglatelas”. Así tendremos que presionarnos a nosotros mismos en lugar de ser presionados directamente. De hecho, parte de ser un buen empleado de restaurante es haber interiorizado el ritmo de producción, y ser capaz de presionarse lo suficiente para que la administración no tenga que hacerlo. En estos casos tratamos de ayudarnos entre nosotros y hacemos pequeñas partes del trabajo del otro –nuestra solidaridad con nuestros compañeros de trabajo se vuelve contra nosotros para hacer que trabajemos más duro.

**Algunos trabajadores de la restauración han construido una ideología a partir de la lucha sobre la forma en que se hace el trabajo. Crearon restaurantes cooperativos donde no hay patrón. A la vez que trabajan toman las decisiones administrativas ellos mismos. En estos restaurantes, los obreros ya no están bajo el poder arbitrario de un patrón. A menudo eliminan partes de la división del trabajo y de los peores aspectos de la atención al cliente. Pueden vender comida vegana, vegetariana, orgánica, de "comercio justo", o alimentos cultivados localmente.**



**Al mismo tiempo, se olvidan de que la división del trabajo se debe a que ayuda a hacer dinero de manera más eficiente. El dueño no es un capullo porque sí, sino que está bajo una fuerte presión que procede de fuera del restaurante. Tiene que mantener su dinero en movimiento, haciendo más dinero. Tiene que competir y obtener un beneficio, o su negocio no sobrevivirá. Los obreros de un restaurante cooperativo, como las pequeñas empresas familiares, no han eliminado al patrón. Simplemente han fusionado las posiciones del patrón y del trabajador en una sola. No importa los ideales que tengan, el restaurante todavía está atrapado dentro de la economía, y solo puede seguir existiendo si obtiene una ganancia. El trabajo sigue siendo estresante y repetitivo, solo que ahora los administradores son los trabajadores mismos. Tienen que imponerse el trabajo a sí mismos y a los demás. Esto significa que los obreros de los restaurantes autogestionados a menudo trabajan más tiempo y más duro y cobran incluso menos que los de los restaurantes normales. O sucede eso o los restaurantes autogestionados no hacen dinero y no sobreviven por mucho tiempo.**




Más común que la autogestión, es que la administración responda a la lucha de los trabajadores intentando crear una especie de comunidad en el restaurante. La dirección sabe que los obreros de un restaurante formarán grupos. En lugar de fomentar el aislamiento y los prejuicios, fomentan la comunidad –una comunidad que incluye a la administración del restaurante. Esto es especialmente común en los pequeños restaurantes, donde los empleados incluso pueden tener lazos familiares entre sí y con la administración. El patrón puede explicar cuán difícil es el negocio, sobre todo para un pequeño restaurante independiente como el suyo. El patrón puede ser gay o una mujer o de una minoría étnica y tratar de crear una especie de comunidad sobre la base de esa identidad. El restaurante podrá no vender determinadas marcas, podrá limitarse a vender los alimentos de “comercio justo”, orgánicos, o vegetarianos.
Rockin' boss
Sea como sea esta comunidad, su función es minimizar la lucha de clases. La idea es que en lugar de defender nuestros propios intereses, lo que naturalmente nos pondría en conflicto con la administración, deberíamos tener en cuenta el punto de vista de la administración. Nosotros podemos tener problemas, pero nuestro patrón también tiene problemas, y tenemos que llegar a algún tipo de compromiso –un compromiso que termina con nosotros trabajando para ellos. A diferencia de las propinas, esta es una forma puramente ideológica de atar a los obreros al trabajo, y tiende a ser menos efectiva. Sin embargo, la administración nunca tiene mayor control sobre los obreros que cuando los obreros creen que están trabajando por una buena causa.
Con la autogestión, al igual que con la comunidad que incluye a la administración, se supone que debemos imponernos el trabajo a nosotros mismos y a los demás. Ambas son una respuesta a nuestra lucha contra nuestra situación que, en última instancia, solo crea una mayor forma de alienación. Nuestro problema con los restaurantes es mucho más profundo que la forma en la que son administrados. Y no podemos resolver nuestros problemas mediante la colaboración con la administración.

# LOS SINDICATOS



*"La representación de la clase obrera se ha convertido en enemiga de la clase obrera".*

**GUY DEBORD**





A medida que nuestra lucha contra los restaurantes se vuelve más fuerte y buscamos formas de lucha más visibles, aparecen los sindicatos. Generalmente, los restaurantes son, y siempre lo han sido, centros no sindicalizados. Donde existieron los sindicatos, han seguido el mismo camino que los sindicatos de otros ramos, solo que con menos éxito.



Los restaurantes suelen tener una alta tasa de rotación de personal. La gente solo dura unos pocos meses. Se emplea a un gran número de jóvenes que están buscando solamente un trabajo a media jornada o temporal. Trabajar en un restaurante no se considera algo deseable, y las personas siempre buscan conseguir un mejor empleo. Esto vuelve muy difícil la creación de sindicatos estables. Pero este estado de las cosas es tanto el resultado de una industria desorganizada como su causa. Muchas industrias eran como esta antes de que los sindicatos se consolidaran. En las industrias altamente sindicalizadas, los empresarios se han visto obligados a renunciar al poder de contratar, despedir, y cambiar puestos de trabajo a voluntad. Los obreros se afianzan y defienden esta inflexibilidad.



Los restaurantes, al igual que otras muchas empresas del sector servicios, tienen que ir a donde está la demanda. No pueden concentrarse en corredores industriales en una zona del país. Los obreros de los restaurantes tienden a estar más dispersos, trabajando para miles de patrones de pequeños restaurantes, en lugar de para unos pocos grandes patrones. Esto significa que tenemos un millar de reivindicaciones diferentes y no es fácil organizarlas a todas.





Además, a pesar de que hay restaurantes en todas partes, y representan un gran volumen de la actividad económica, no son un sector decisivo. Si un restaurante entra en huelga, esto no crea un efecto perturbador para otros sectores de la economía. Si los camioneros van a la huelga, no solo se perjudica el negocio de las empresas de transporte, sino también el de los almacenes, el de los centros comerciales y el de todos los que dependan de los productos que transportan los camioneros. Si un restaurante va a huelga, el principal efecto es que los otros restaurantes de la zona harán un poco más de dinero. Esto nos pone en una posición débil, y significa que, al contrario de lo que ocurre en otras industrias más cruciales, es menos probable que los empresarios acuerden pagar salarios más altos a cambio de una producción garantizada.

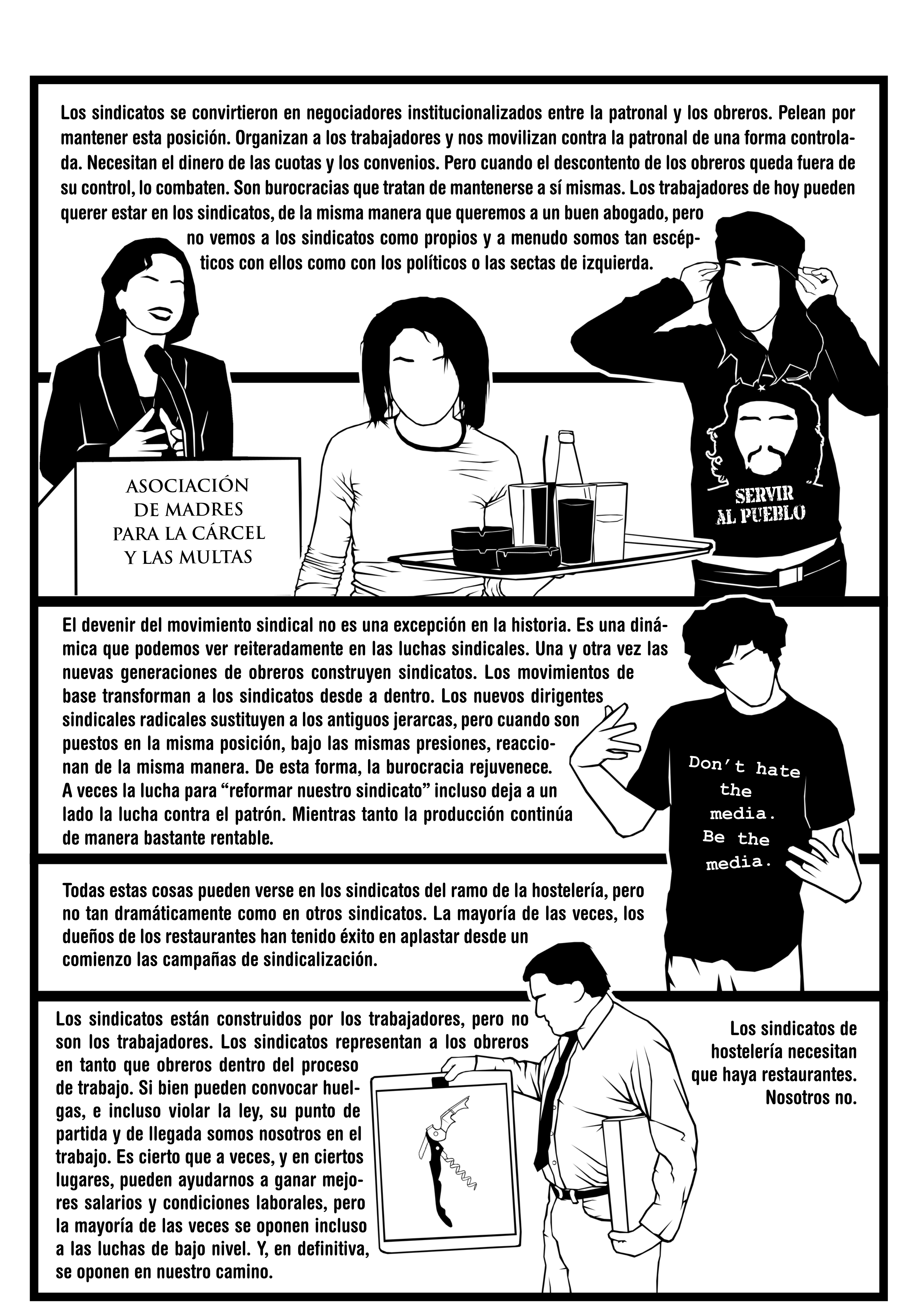
Al principio los trabajadores del sector de la restauración lucharon por la jornada de 10 horas, la semana de 6 días y la abolición del "sistema vampiro" de contratación (en el que los trabajadores iban a una cafetería y se les daba un trabajo si gastaban mucho dinero en bebidas o pagaban un soborno al propietario de la cafetería). Estas luchas obreras tomaron muchas formas diferentes. Hubo sindicatos de oficio elitistas, que solo trataron de sindicalizar a camareros y cocineros. Hubo sindicatos de ramo que afiliaban en el mismo sindicato a cualquiera que trabajara en un restaurante o en un hotel. Algunos de estos, como la Industrial Workers of the World, incluso se negaban a firmar convenios con el empresario. También hubo acciones de trabajadores del sector que no estaban en ningún sindicato ni en cualquier otra organización.



Al principio los empresarios combatieron a los sindicatos, contratando esquiroles y utilizando a matones pagados y a la policía para atacar a los trabajadores en huelga -por temor a que cualquier representación de los obreros recortara sus ganancias. A medida que crecieron los sindicatos, los empresarios se vieron obligados a negociar con ellos y acabaron utilizándolo para su propio beneficio.

Afiliarse a un sindicato se convirtió en un derecho protegido en muchos lugares. Los procedimientos de negociación de los sindicatos fueron codificados en leyes, los representantes sindicales fueron reconocidos y se consiguieron toda una serie de conquistas.

Las cuotas del sindicato empezaron a cobrarse directamente de las nóminas de los trabajadores. Esto tenía el propósito de hacer más fácil la organización de todos los obreros de una empresa determinada, pero también sirvió para hacer al sindicato menos dependiente de sus miembros. Los sindicatos desarrollaron una burocracia de personal remunerado y organizadores profesionales. Tener personal remunerado significaba que los activistas sindicales y los negociadores no podían ser objeto de acoso o despido por la administración, pero también significó que no podían ser fácilmente controlados por los obreros. El personal remunerado no va a trabajar. Tienen intereses distintos y a veces en conflicto directo con los obreros. Los convenios, por los cuales se había luchado tanto, a menudo incluían ganancias reales para los trabajadores. Los empresarios concedieron salarios más altos, mayor seguridad y mejores condiciones a cambio de acordar no hacer huelgas durante la duración del convenio. La administración acordó pagar más, y renunciar a algo de su control, a fin de mantener la producción ininterrumpida. El sindicato fue puesto en la situación de hacer cumplir el convenio a los obreros.

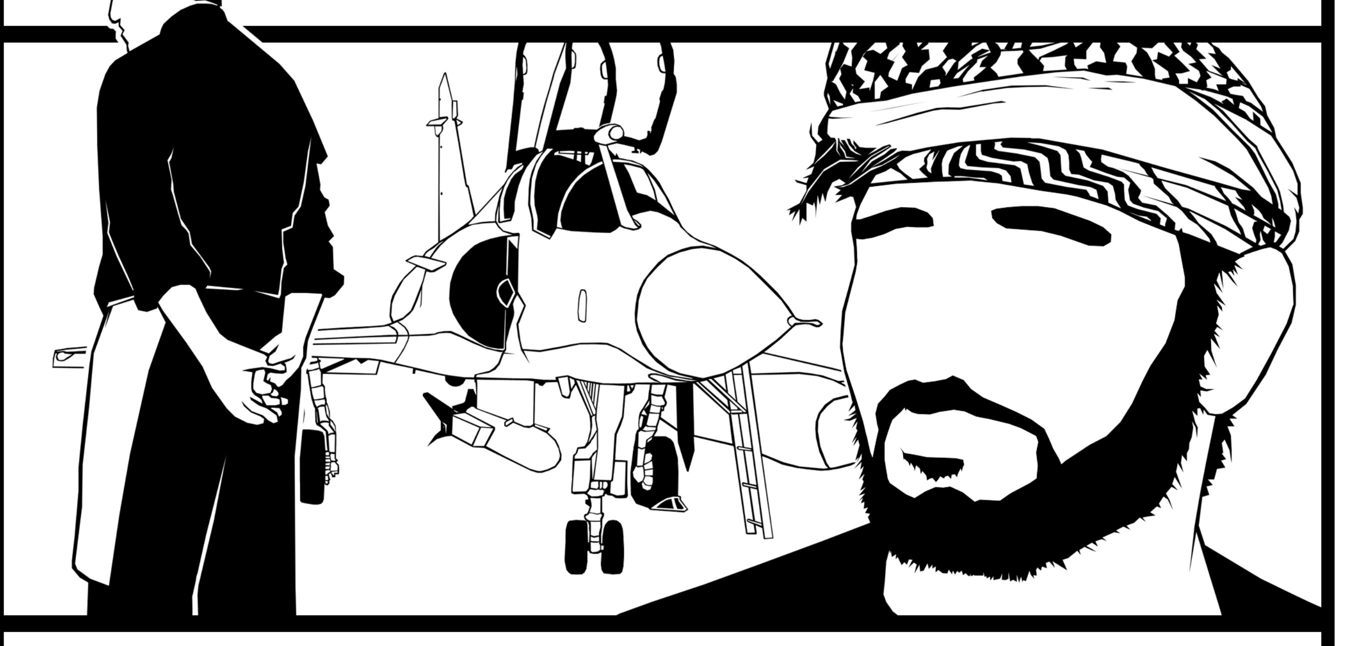

Los sindicatos se convirtieron en negociadores institucionalizados entre la patronal y los obreros. Pelean por mantener esta posición. Organizan a los trabajadores y nos movilizan contra la patronal de una forma controlada. Necesitan el dinero de las cuotas y los convenios. Pero cuando el descontento de los obreros queda fuera de su control, lo combaten. Son burocracias que tratan de mantenerse a sí mismas. Los trabajadores de hoy pueden querer estar en los sindicatos, de la misma manera que queremos a un buen abogado, pero no vemos a los sindicatos como propios y a menudo somos tan escépticos con ellos como con los políticos o las sectas de izquierda.
ASOCIACIÓN DE MADRES PARA LA CÁRCEL Y LAS MULTAS
SERVIR AL PUEBLO
El devenir del movimiento sindical no es una excepción en la historia. Es una dinámica que podemos ver reiteradamente en las luchas sindicales. Una y otra vez las nuevas generaciones de obreros construyen sindicatos. Los movimientos de base transforman a los sindicatos desde a dentro. Los nuevos dirigentes sindicales radicales sustituyen a los antiguos jerarcas, pero cuando son puestos en la misma posición, bajo las mismas presiones, reaccionan de la misma manera. De esta forma, la burocracia rejuvenece. A veces la lucha para "reformar nuestro sindicato" incluso deja a un lado la lucha contra el patrón. Mientras tanto la producción continúa de manera bastante rentable.
Don't hate the media. Be the media.
Todas estas cosas pueden verse en los sindicatos del ramo de la hostelería, pero no tan dramáticamente como en otros sindicatos. La mayoría de las veces, los dueños de los restaurantes han tenido éxito en aplastar desde un comienzo las campañas de sindicalización.
Los sindicatos están construidos por los trabajadores, pero no son los trabajadores. Los sindicatos representan a los obreros en tanto que obreros dentro del proceso de trabajo. Si bien pueden convocar huelgas, e incluso violar la ley, su punto de partida y de llegada somos nosotros en el trabajo. Es cierto que a veces, y en ciertos lugares, pueden ayudarnos a ganar mejores salarios y condiciones laborales, pero la mayoría de las veces se oponen incluso a las luchas de bajo nivel. Y, en definitiva, se oponen en nuestro camino.
Los sindicatos de hostelería necesitan que haya restaurantes. Nosotros no.




*"Es solo cuando la monótona lucha cotidiana de la clase explota en una actividad violenta contra la burguesía (el lanzamiento de un capataz por la ventana, el conflicto con la policía en los piquetes masivos, etc.), actividades que requieren un abierto ejercicio de sus energías creativas, que los obreros se sienten humanos. Como resultado de ello, el regreso del piquete a la lucha de clases encubierta es aún más frustrante que si la huelga nunca hubiera tenido lugar. El desarrollo molecular de estas ofensivas y retiradas solo puede explotar en la revolución que permitirá a la clase obrera emplear sus energías creativas no solo en destrozar las viejas relaciones de producción, sino también en el establecimiento de nuevos vínculos sociales de un carácter positivo y creativo".*

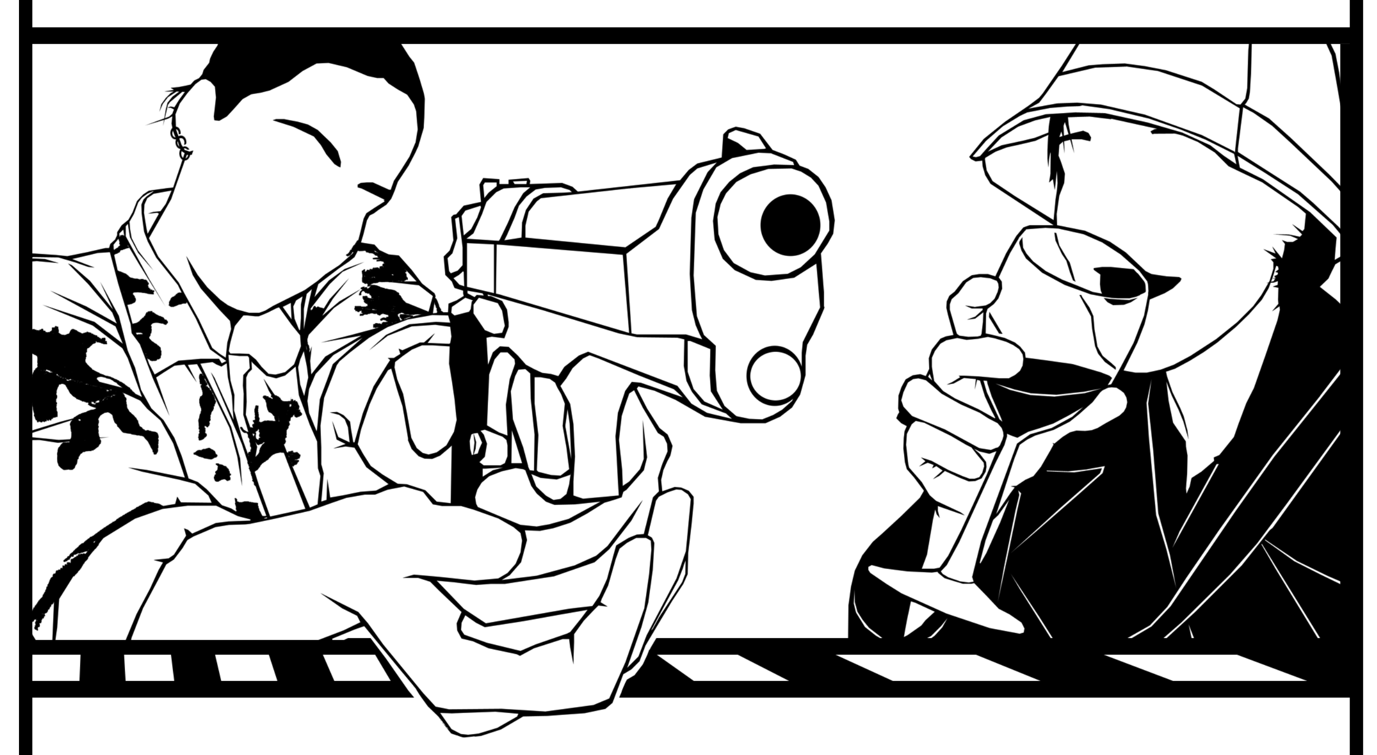
**RIA STONE**

Las condiciones que crean el trabajo intenso y el aburrimiento intenso en un restaurante son las mismas que crean "la ley y el orden" y el desarrollo en algunos países, y las guerras, las hambrunas y la pobreza en otros.



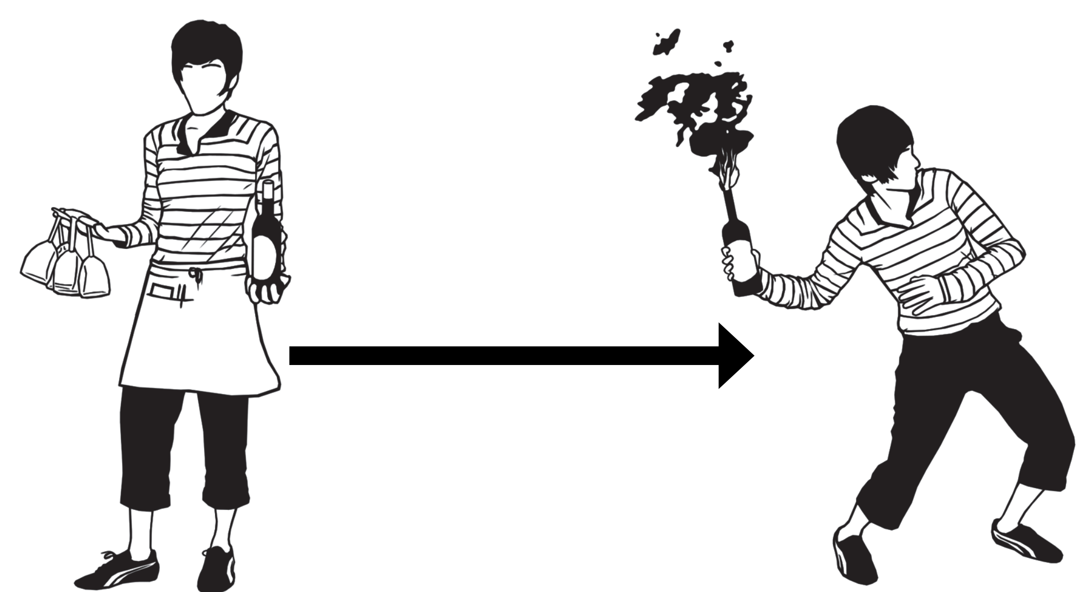
La lógica que pone a los obreros unos contra otros, o la que nos ata junto con la administración de un restaurante, es la misma lógica detrás de los derechos de los ciudadanos y la deportación de los "ilegales".

El mundo que necesita de democracias, dictaduras, terroristas y policía también necesita de buenas cenas, comida rápida, camareros y cocineros.

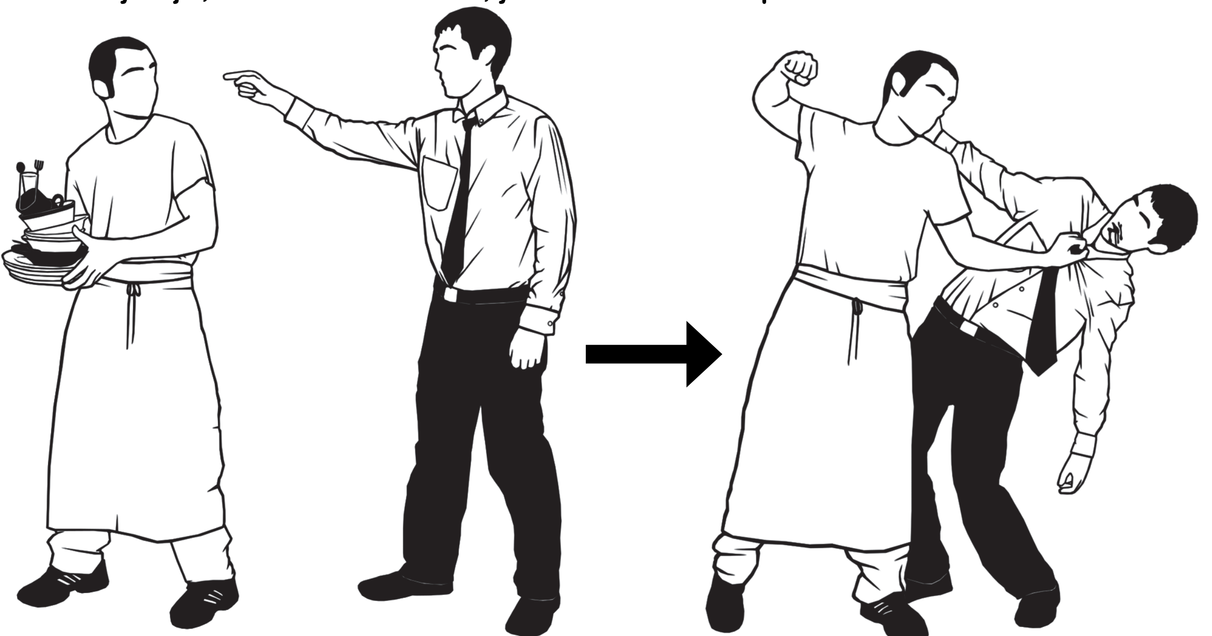


Las presiones que sentimos en la vida cotidiana son las mismas que surgen en las crisis y los desastres que interrumpen la vida cotidiana. Sentimos el peso del dinero de nuestros patrones que quiere moverse y expandirse.

**Un restaurante es creado por y para el movimiento del capital. Se nos introduce en el proceso de producción y se nos convierte en trabajadores de un restaurante mediante este movimiento. Pero somos nosotros los que hacemos la comida y la vendemos. El movimiento del dinero de nuestro patrón no es más que nuestra propia actividad convertida en algo que nos controla. Para conseguir que la vida sea soportable, luchamos contra este proceso, y contra los patrones que se benefician de él.**



**El impulso a la lucha contra el trabajo y contra la administración es inmediatamente colectivo. A medida que luchamos contra las condiciones de nuestras propias vidas, vemos que otras personas están haciendo lo mismo. Para llegar a algún lugar tenemos que luchar codo con codo. Comenzamos a derribar las divisiones entre nosotros, y los prejuicios, las jerarquías, y los nacionalismos empiezan a ser socavados. Al ir construyendo confianza y solidaridad, nos volvemos más audaces y combativos. Más cosas nos parecen posibles. Nos organizamos más y mejor, tenemos más confianza, y cada vez somos más poderosos.**

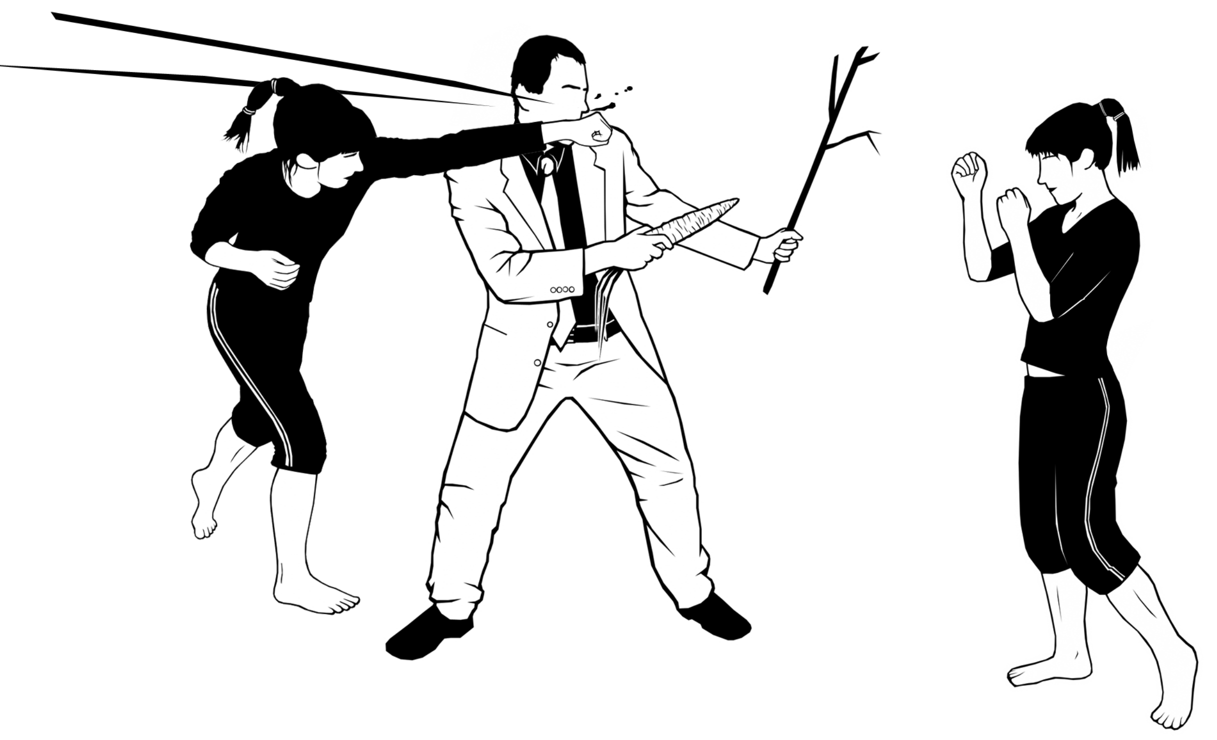


**Los restaurantes no son estratégicos. No son el eje central de la creación de valor en la economía capitalista. Son solo un campo de batalla en una guerra de clases internacional, de la cual todos somos parte, nos guste o no.**

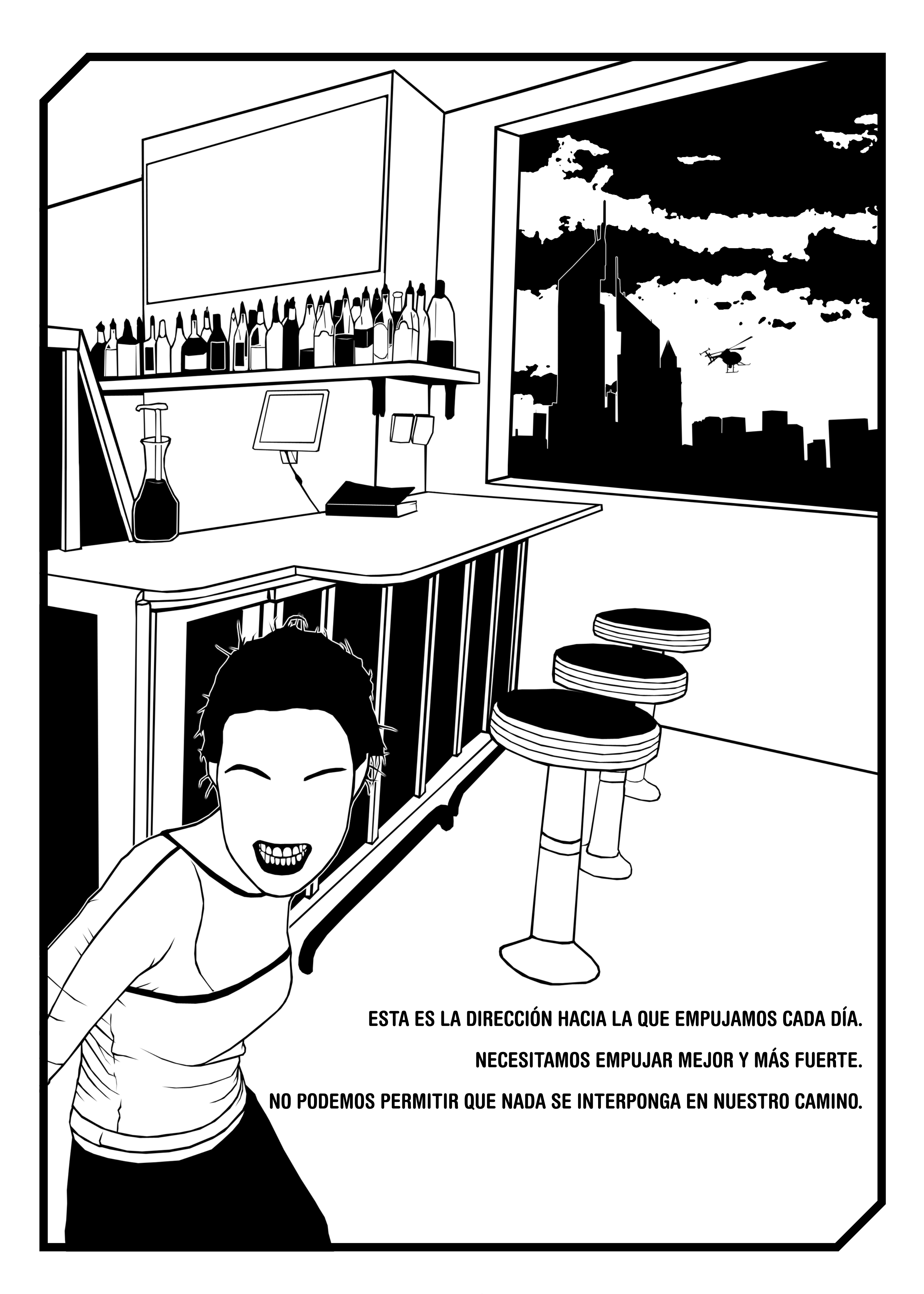
En la España de julio de 1936, millones de obreros se armaron y ocuparon sus lugares de trabajo. Los trabajadores de los restaurantes se hicieron cargo de los restaurantes, abolieron las propinas, y los usaron para alimentar a las milicias obreras que iban a combatir al ejército fascista. Pero los obreros en armas no fueron lo suficientemente lejos, y dejaron el Estado intacto. El Partido Comunista pronto se apoderó del gobierno y de la policía, encarceló o fusiló a los obreros radicales y revirtió la mayor parte de las conquistas de la revolución. En menos de un año, los restaurantes habían vuelto casi a la normalidad, y los camareros estaban recibiendo propinas de nuevo, esta vez de los dirigentes de partidos.



Cada vez que atacamos a este sistema y no lo destruimos, se transforma y a su vez nos transforma a nosotros y al terreno de la próxima lucha. Las conquistas se vuelven en nuestra contra, y volvemos a la misma situación de antes –en el trabajo. El patrón trata de mantenernos en busca de soluciones individuales, o soluciones dentro de un lugar de trabajo particular o de un comercio particular. La única forma que tenemos de liberarnos es ampliar y profundizar nuestra lucha. Involucrar a los trabajadores de otros centros de trabajo, de otros sectores, y de otras regiones. Atacar más cosas y más fundamentales. El deseo de destruir los restaurantes se convierte en el deseo de destruir las condiciones que crean restaurantes.



No estamos luchando solamente por una representación o por un control sobre el proceso de producción. Nuestra lucha no es contra cortar verduras, lavar platos o servir cervezas o incluso servir comida a otras personas. Es contra la forma en que todos estos actos son reunidos en un restaurante, separados de otros actos, convertidos en parte de la economía, y utilizados para expandir el capital. El punto de partida y de llegada de este proceso es una sociedad de capitalistas y de personas obligadas a trabajar para ellos. Queremos terminar con esto. Queremos destruir el proceso de producción como algo externo y contrario a nosotros. Luchamos por un mundo en el que nuestra actividad productiva satisfaga una necesidad y sea una expresión de nuestras vidas, no algo forzado sobre nosotros a cambio de un salario –un mundo donde produzcamos directamente para los demás y no para venderles a los demás. La lucha de los trabajadores de los restaurantes es, en última instancia, por un mundo sin restaurantes ni trabajadores.


ESTA ES LA DIRECCIÓN HACIA LA QUE EMPUJAMOS CADA DÍA.
NECESITAMOS EMPUJAR MEJOR Y MÁS FUERTE.
NO PODEMOS PERMITIR QUE NADA SE INTERPONGA EN NUESTRO CAMINO.



# Epílogo

*Nosotros los perturbadores, los que nos levantamos todos los días a trabajar de buena hora, un día, también de buena hora, en vez de ir a la fábrica, iremos con los que trabajan a coger lo que nos pertenece.*

Durruti, carta desde el penal de Puerto Cabras (1932)

Los bares y restaurantes son espacios habituales de encuentro y esparcimiento. A ellos se asocian ideas de diversión, disfrute y festividad. Vamos a ellos con la intención de pasar un buen momento con los nuestros. Es algo que pertenece a nuestra vida cotidiana, y nos gusta. Pero los bares y restaurantes también son un espacio de trabajo, en el que muchos de nosotros hemos pasado alguna etapa. Para todo aquel que haya trabajado en un bar o restaurante, el significado de este espacio es bien distinto. Estrés, horarios jodidos, mala paga, grasa y calor, mal trato del encargado, roces entre compañeros, clientes estúpidos, contratos precarios, fines de semana y festividades en el curro... Esto es lo habitual para quienes trabajan en un restaurante.

Cuando algo es tan habitual, cuando está tan inserto en nuestra vida cotidiana, es fácil acabar naturalizando lo que allí sucede como algo inmutable. Como si, al haber sido así durante mucho tiempo, no hiciera falta preguntarse el porqué, ni fuera posible conseguir que llegara a ser de otra forma.

Tanto si entramos en un restaurante para pasar un buen rato con amigos o familia, como si lo hacemos para coger la libreta de notas, el sacacorchos o el delantal, debemos tener en cuenta que no es un lugar neutral, sino un entorno de trabajo. En él, las relaciones que se establecen están mediatizadas por el sistema productivo, es decir, por el Capital.

Por ello, es interesante pensar sobre los restaurantes adoptando una perspectiva de clase, partiendo de nuestra experiencia directa en el lugar de producción, más que desde ideas previas o adquiridas fuera de él.

Al igual que en otros trabajos, en los restaurantes, el proceso de producción, con su división de tareas, está diseñado para lograr el mayor beneficio posible. Al mismo tiempo que aliena a los trabajadores y promueve el aislamiento y la competencia entre ellos, los obliga a colaborar y a cooperar para que el proceso de producción salga adelante.

Cocineros contra camareros, camareros contra jefes de sala, jefes de sala contra personal de cocina, lavaplatos contra ayudantes, pinches contra limpiadores... Todos ellos, viendo al cliente como la amenaza. Este modelo de servicio genera unas relaciones productivas en las que el enfrentamiento surge entre trabajadores, y deja en un segundo lugar el antagonismo real entre empleadores y empleados.

Ese canibalismo entre iguales es quizá el primer elemento a contrarrestar. Y no existen fórmulas mágicas para conseguirlo.

Aquí una guía que aporta algunas pistas: el cómic que editamos resalta la importancia de un fenómeno vivido en los ambientes laborales que suele ser ninguneado o subestimado por el activismo sindical y de partido: la formación espontánea de grupos informales de trabajadores en base al proceso de producción.

Son muy raros los casos en los que relacionarse con la misma gente en un mismo lugar durante ocho horas no termine generando un interés por conocer al otro como ser humano. Los lazos de solidaridad y complicidad entre proletarios no solo tienen que surgir en base a nuestras ideas políticas o por nuestros intereses económicos en común (como empleados de tal o cual sector laboral), sino que pueden desarrollarse a partir

de nuestro enfrentamiento (consciente o no, deseado o no) como seres humanos contra el proceso de producción y quienes nos lo imponen y se benefician de él.

Pero...¿cómo tejer complicidad con los compañeros de trabajo cuando la plantilla está sometida a permanentes cambios, de entrada y de salida de personal?, ¿cómo reconocer al enemigo cuando la jornada laboral jerarquiza a los asalariados a través de diferencias en el sueldo o en la capacidad de decisión?, ¿cómo sostener el conflicto cuando trabajamos en pequeños negocios en los que la delación y el control están a la orden del día?

El ámbito de la restauración está sujeto a una tremenda movilidad y estacionalidad; es especialmente atomizador y precario en sus condiciones, y parece imposibilitar de raíz cualquier puesta en marcha de las prácticas obreras; resistencia a los despidos, sabotaje al proceso productivo, huelga...

Los sindicatos nos proponen una asociación en tanto que propietarios privados de nuestra fuerza de trabajo. En este sentido, tener un buen sindicato es como tener un buen abogado; pueden sernos de utilidad para defendernos de los patrones, pero sus intereses y los nuestros no son los mismos. Lo que nos piden a cambio de mayores salarios y mejores condiciones laborales es que sigamos siendo proletarios, es decir, que sigamos cumpliendo el rol de mano de obra asalariada para el Capital. Y generalmente ni siquiera cumplen la parte de su acuerdo. Los sindicatos, al ser mediadores entre los capitalistas y el proletariado, se convierten en defensores de las relaciones sociales que generan capitalistas por un lado y proletarios por el otro.

Pero no son nuestras ideas políticas las que nos ponen en antagonismo con la patronal y con el trabajo asalariado, sino el mismo proceso de producción en el cual somos solo un engranaje generador de plusvalía[4]. Al adoptar una perspectiva de clase, partiendo de nuestra experiencia directa en el lugar de producción más que de ideas previas o adquiridas fuera de él, podemos ver claramente que los métodos de los partidos y los sindicatos no ofrecen soluciones que permitan superar nuestra situación como proletarios y, de hecho, aparte de reproducir nuestra condición en la práctica, aportan bastante confusión sobre su análisis teórico.

La vía más realista, quizá también la más costosa, es fomentar alianzas entre los propios trabajadores. Aprovechar los escasos momentos de descanso para comunicar las necesidades y las percepciones de la situación laboral. Cubrirnos entre nosotros, intentando ayudar al compañero en lo posible, haciéndonos entre todos el trabajo más fácil, y más difícil al jefe el enfrentarnos o tomar represalias contra alguno de nosotros. Es de los pequeños gestos cotidianos de resistencia y complicidad, de este enfrentamiento cotidiano contra el trabajo asalariado y sus beneficiarios, de donde surgen los lazos que nos unirán en una comunidad de lucha que nos irá fortaleciendo contra el propietario y su sistema.

Más allá de nuestras ideas políticas, somos personas cuyas necesidades humanas se encuentran en contradicción objetiva con las necesidades de la acumulación capitalista, que son las que dan forma al proceso de trabajo. Por ello, debemos tener en cuenta que el objetivo final de nuestra lucha contra el Capital no es una explotación “más digna”, tampoco un gobierno socialista, o un capitalismo “obrero”/autogestionado, sino la abolición de nuestra condición proletaria y de todo aquello en la sociedad que la hace posible.

Es desde esta perspectiva que cobra sentido gritar Abajo los restaurantes, pues con ello también se expresa la necesidad de acabar con la sociedad que los ha visto nacer; la sociedad de clases, y su sistema de producción, el Capitalismo.

**Editorial KLINAMEN**

---

4.- La fuerza de trabajo produce un valor mayor que el precio que cuesta. La plusvalía sería esa diferencia entre valor y precio, de la que se apropia el capitalista. Marx utilizó este término para explicar el concepto de explotación. El valor de la fuerza de trabajo es lo que cuesta reproducirla. Sin embargo, el trabajador emplea más tiempo trabajando que lo que sería necesario para la reproducción de su fuerza de trabajo. Ese excedente de trabajo es el plustrabajo, que en el capitalismo se presenta bajo la forma social de plusvalor o plusvalía.

## OTRAS PUBLICACIONES EDITADAS

**Para que no me olvides**

**Ormai è fatta!**

**El timón y los remos**

**Redes de solidaridad de Seattle**

**La Comuna de París**

**Decimocuarto asalto**

**Guerra, capital y petroleo**

**Maderos, cerdos, asesinos**

**Comunización**

**Crítica de la Internacional Situacionista**

**Materiales para una crítica de la democracia**

**Todavía suspiro**

**Por la memoria anticapitalista**

**Bienvenidos a la máquina**

**Del Tiempo En Que Los Violentos Tenían Razón**

**Diario e ideario de un delincuente**

**No podréis pararnos**

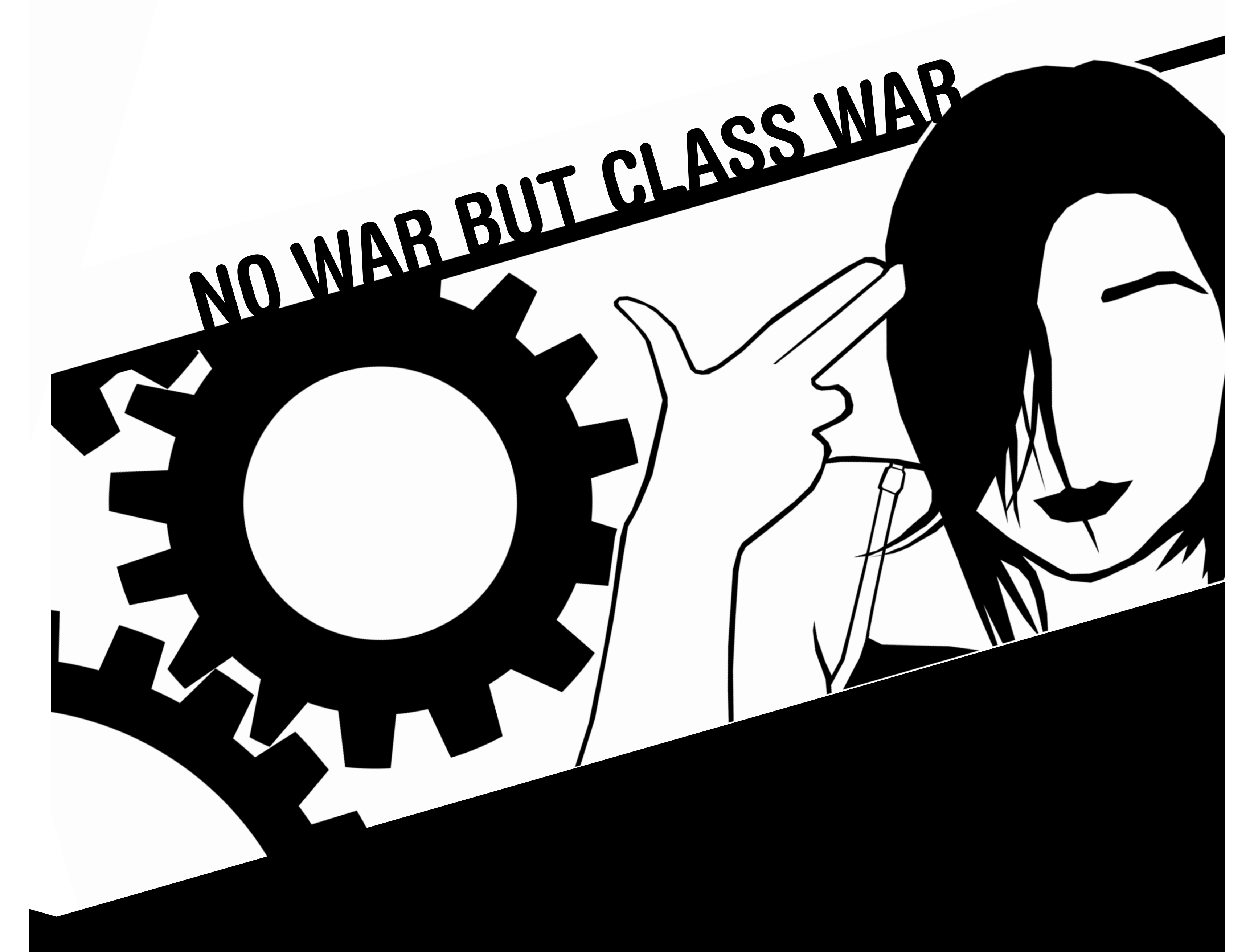
**Historia de 10 años**

**Los Incontrolados**

Puedes descargar o comprar todas nuestras publicaciones en:

www.editorialklinamen.net




NO WAR BUT CLASS WAR

